



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN HAJJAH ROHANA
KECAMATAN TAMBANG
KABUPATEN KAMPAR**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**SAPUTRA HADI
NIM. 22290614542**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1447 H. / 2026 M.**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Faks. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : Saputra Hadi
Nomor Induk Mahasiswa : 22290614542
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN HAJAH ROHANA KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Tim Penguji:

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
Penguji I/Ketua

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji II/Sekretaris

Prof. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.
Penguji III

Dr. Syafaruddin, M.Pd.
Penguji IV

Dr. Tohirin, M.Pd.
Penguji V

Tanggal Ujian/Pengesahan 05/01/2026

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru (28129) PO. Box 1004 Telp./Faks.: (0761) 858832
Website: <http://pasca.uin-suska.ac.id> Email: pasca@uin-suska.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

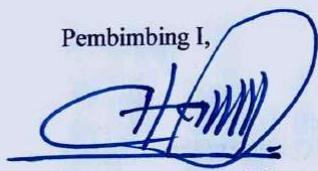
PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul "**Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**" yang ditulis oleh:

| | | |
|-----------------------|---|----------------------------|
| Nama | : | Saputra Hadi |
| NIM | : | 22290614542 |
| Tempat, Tanggal Lahir | : | Kandis, 10 Desember 1997 |
| Program Studi | : | Manajemen Pendidikan Islam |

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I,



Dr. Hartono, M. Pd.
NIP. 196403011992031003

Pekanbaru .. Desember 2025
Pembimbing II,



Dra. Elya Roza, M. Hum., Ph. D.
NIP. 196011231992032001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nunu Mahnun, S. Ag., M. Pd
NIP. 197604082001121002

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul "**Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**" yang ditulis oleh:

Nama : Saputra Hadi
NIM : 22290614542
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah di perbaiki sesuai dengan saran tim pembimbing tesis program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah di ajukan pada tanggal ... Desember 2025.



Pembimbing I.
Dr. Hartono, M. Pd.
NIP. 196403011992031003

Tanggal, 22 Desember 2025



Pembimbing II
Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
NIP. 196011231992032001

Tanggal, 22 Desember 2025

Megetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nunu Mahnun, S. Ag., M. Pd
NIP. 197604082001121002



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SAPUTRA HADI
NIM : 22290614542
Tempat/Tgl. Lahir : KANDIS, 10 . DESEMBER 1997
Fakultas/Pascasarjana :
Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN HAJAH ROHANA KECAMATAN
TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesua perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 27 JANUARI 2021

Yang membuat pernyataan



SAPUTRA HADI

NIM : 22290614542

*pilih salah satu sasai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kesempatan serta rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**. Sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam selalu penulis kirimkan kepada salah seorang hamba Allah yang sangat mulia yakni baginda Rasulullah Muhammad Shallalhu'alaihi wasallam yang sudah membawa kita sebagai ummatnya ke jalan yang tereng-menderang yakni agama Islam.

Syukur Alhamdulillah dalam menyelesaikan tesis ini dengan kerendahan hati yang penuh kesadaran penulis sampaikan bahwa tidak sedikit sumbangan dan jasa yang penulis terima dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Terutama untuk kedua orang tua penulis yang sangat teristimewa dan tercinta **Ayahanda** dan **Ibunda** serta keluarga yang senantiasa mendo'akan, memberikan semangat dan memberikan pengorbanan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dan semoga mereka selalu dalam lindungan Allah Subhanahuwata'ala. Terimakasih atas perhatian, pengertian, kasih sayang, serta cinta yang indah, dalam mewarnai hidupku. Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Seluruh keluarga besar saya atas dorongan dan motivasi secara moril maupun materis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen Pendidikan Islam ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih dengan penuh rasa hormat kepada :

- Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si. Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Rektor I yaitu Prof. H. Raihani, M.Ed., Ph. D, Wakil Rektor II yaitu Dr. Alex Wenda, S.T., M. Eng, Wakil Rektor III yaitu Dr. Haris Simaremare, M.T, yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di perhuruan tinggi ini.
- Ibu Prof. Hj. Helmiati, M. Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Bapak Abdul Hadi, MA., Ph. D selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Nunu Mahnun, S. Ag., M. Pd selaku Ketua Prodi Menajemen Pendidikan Islam, dan Bapak Dr. Sohiron, M. Pd. I selaku Sekretaris Prodi Menajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Hartono, M. Pd, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
- Ibu Dra. Ellyra Roza, M. Hum., Ph.D selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
- Bapak Dr. Agustiar, M. Ag selaku Panasehat Akademik yang dari awal membimbing penulis dalam penulisan proposal penelitian.
- Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan, mudah-mudahan menjadi amal baik dan pahala dihadapan Allah SWT, Aamiin.
- Karyawan/i Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan dengan baik dan kemudahan dalam administrasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Terimakasih banyak saya ucapan kepada Prof. H. Ust Abdul Somad Batubara, Lc., D.E.S.A., Ph. D dan Ustadzah Fatimah Azzahra selaku Pembina yayasan, Jamaluddin, A.Md.Par selaku ketua yayasan dan semua civitas Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, yang telah memberikan tempat dan waktu untuk penelitian .
10. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022 kelas B, semoga sehat selalu dan sukses buat kita semua
11. Kepada Keluarga Besar tercinta terutama untuk Istri tercinta Nirwana Herda Riana, Anak saya Syah Mateen Syauqi Hadi, Abang Kakak serta Pakcik-Makcik dan sepupu-sepupu yang telah mendorong dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun, semoga mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Aamin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 5 Januari 2026

Penulis

Saputra Hadi

NIM : 22290614542

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| MOTTO | ix |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | x |
| ABSTRAK | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Penegasan Istilah | 6 |
| C. Permasalahan Penelitian..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KERANGKA TEORI | |
| A. Kajian Teori | 12 |
| B. Kajian Terdahulu..... | 40 |
| C. Konsep Operasional | 45 |
| D. Kerangka Pikir | 49 |
| E. Hipotesis Penelitian..... | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 51 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 52 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 52 |
| D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data..... | 54 |
| E. Uji Instrumen Penelitian | 59 |
| BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA | |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian..... | 63 |
| B. Hasil Penelitian | 73 |
| C. Analisis Data | 104 |
| D. Pembahasan..... | 109 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 117 |
| B. Saran..... | 119 |

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau**DAFTAR TABEL**

| | |
|--|----|
| 1.1 Data Guru Yang Mengundurkan Diri Sejak Tahun 2022-2024 | 4 |
| 2.1 Konsep Operasional | 45 |
| 3.1 Jadwal Penelitian..... | 52 |
| 3.2 Data Guru | 53 |
| 3.3 Populasi Sampel | 54 |
| 3.4 Rumus Alpha Cronbach | 58 |
| 4.1 Struktur Yayasan | 64 |
| 4.2 Struktur TK | 64 |
| 4.3 Struktur Kelas B.1 | 65 |
| 4.4 Struktur Kelas B.2 | 66 |
| 4.5 Struktur Guru SD | 66 |
| 4.6 Data SD | 68 |
| 4.7 Struktur SMP..... | 69 |
| 4.8 Struktur Ma'had | 70 |
| 4.9 Siswa SMP Qur'an | 71 |
| 4.10 Struktur Guru MA | 72 |
| 4.11 Data Siswa MA | 73 |
| 4.12 Uji Validitas dan Reabilitas X1..... | 76 |
| 4.13 Uji Reabilitas X1 | 76 |
| 4.14 Uji Validitas dan Reabilitas X1..... | 76 |
| 4.15 Uji Validitas dan Reabilitas X2..... | 78 |
| 4.16 Uji Reabilitas X2 | 78 |
| 4.17 Uji Validitas dan Reabilitas X2..... | 78 |
| 4.18 Uji Validitas dan Reabilitas Y | 80 |
| 4.19 Uji Reabilitas Y | 80 |
| 4.20 Uji Validitas Y | 80 |
| 4.21 Uji Normalitas | 82 |
| 4.22 Uji Linearitas X1 terhadap Y | 83 |
| 4.23 Uji Linearitas..... | 83 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

| | |
|--|-----|
| 4.24 Anova Tabel | 84 |
| 4.25 Measures of Association | 84 |
| 4.26 Uji Linearitas X2 terhadap Y | 85 |
| 4.27 Uji Linearitas..... | 85 |
| 4.28 Anova Tabel..... | 86 |
| 4.29 Measures Association..... | 86 |
| 4.30 Uji Multikolinearitas | 87 |
| 4.31 Collinearity Diagnostic | 87 |
| 4.32 Korelasi X1 terhadap Y | 89 |
| 4.33 Koefisien Determin X1 terhadap Y | 90 |
| 4.34 Uji F Anova..... | 91 |
| 4.35 Correlasi X2 terhadap Y | 92 |
| 4.36 Koefisien Determinan X2 terhadapY | 93 |
| 4.37 Uji F Anova..... | 94 |
| 4.38 Corelasi X1, X2, terhadap Y | 95 |
| 4.39 Persentase Pengaruh Koefisien Determinan Variabel X1, X2 terhadap Y ... | 96 |
| 4.40 Uji F | 96 |
| 4.41 Descriptive Statistic | 98 |
| 4.42 Correlations | 99 |
| 4.43 Variabels Entered/removed | 101 |
| 4.44 Model Summary | 101 |
| 4.45 Anova | 102 |
| 4.46 Coefficients | 102 |
| 4.47 Residuals Statistik | 105 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik
Jurnal Sosial
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja | 19 |
| 2.2 Kerangka Pikir | 49 |
| 3.1 Rumus Product Momen r Hitung | 58 |
| 3.2 Rumus Alpha Cronback | 59 |
| 3.3 Uji Normalitas | 60 |
| 3.4 Uji Hipotesis | 62 |
| 4.1 Plot Uji Normalitas | 82 |



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

MOTTO

“IKHTIAR,DO’A & TAWAKKAL”

(Saputra Hadi)





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

a. Konsonan

| Arab | Latin | Arab | Latin |
|------|-------|------|-------|
| ا | A | ط | Th |
| ب | B | ت | Zh |
| ت | T | ذ | " |
| تـ | Ts | ڙ | Gh |
| ج | J | ڇ | F |
| هـ | H | ڻ | Q |
| خـ | Kh | ڦ | K |
| دـ | D | ڏ | L |
| ڌـ | Dz | ڻ | M |
| رـ | R | ڻ | N |
| زـ | Z | ڻ | W |
| سـ | S | ڻ | H |
| ڙـ | Sy | ڻ | " |
| شـ | Sh | ڙ | Y |
| ڦـ | Dl | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = ā misalnya قَلْ menjadi qâla

Vokal (i) panjang = ī misalnya قَىْلْ menjadi qîla

Vokal (u) panjang = ū misalnya دُونْ menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan ”aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = ؤ misalnya قَوْلْ menjadi qawlun

Diftong (ay) = ء misalnya خَيْرْ menjadi khayrun

c. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *Ta’ marbutah* tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya لَلْ مَدْرَسَةِ الْرَّسُولِ misalnya arisalat li al-madrasah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya رَحْمَةٌ فِي هَلَالٍ menjadi fi rahmatillah.

d. Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah Kata Sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadhd jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ’ Allâh kâna wa mâ lam yasyâ’ lam yakun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Saputra Hadi (2026) : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Fenomena yang terjadi di lapangan, tampak dari banyaknya guru-guru muda yang baru mengajar 1 atau 2 tahun sudah mengundurkan diri dari pekerjaannya, serta guru merasa terbebani dengan budaya kerja yang sangat disiplin, dan juga tampak dari guru-guru muda yang belum berpengalaman jauh di dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y), 2) Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) dan, 3) pengaruh budaya kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Dengan jumlah populasi 70 guru, maka di ambil 59 sampel dengan teknik probability sampling. Teknik Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen angket, observasi, dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Temuan dalam penelitian ini bahwa: 1) Pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 52,1%. 2) pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 53,8%. Dan 3) pengaruh budaya kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 59,8%, Nilai Koefisien uji F Komitmen kerja (Y) adalah = 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka ada pengaruh budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) guru Yayasan Pendidikan hajjah Rohana, Kecamatan Tambanag, Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H

ABSTRACT**Saputra Hadi (2025) : The Influence of Work Culture and Work Experience on Teacher Work Commitment at the Hajjah Rohana Education Foundation, Tambang District, Kampar Regency**

The phenomenon that occurs in the field, is evident from the many young teachers who have only taught for 1 or 2 years who have resigned from their jobs, as well as teachers feeling burdened by a very disciplined work culture, and also seen from young teachers who have not had much experience in the world of education. This study aims to determine 1) the influence of work culture (X1) on work commitment (Y), 2) The influence of work experience (X2) on work commitment (Y) and, 3) the influence of work culture (X1) and work experience (X2) on teacher work commitment (Y) at the Hajjah Rohana Education Foundation. This study uses a Quantitative method. With a population of 70 teachers, 59 samples were taken with a probability sampling technique. The data collection technique for this study uses questionnaires, observation, and documentation instruments. Then the data analysis technique in this study uses multiple linear regression. The findings in this study are: 1) The influence of work culture (X1) on work commitment (Y) is 11.871%, 2) the influence of work experience (X2) on work commitment (Y) is 33.8%, And 3) the influence of work culture (X1) and work experience (X2) on work commitment (Y) is 59.8%. The F test coefficient value of work commitment (Y) is 11.871 while the significance level is 0.000, which is smaller than 0.05. So there is an influence of work culture (X1) and work experience (X2) on work commitment (Y) of teachers at the Hajjah Rohana Education Foundation, Tambang District, Kampar Regency.

Keywords: Work Culture, Work Experience, Work Commitment.

ملخص

سايورا هادي (2025): **تأثير ثقافة العمل والخبرة العملية على التزام المعلمين بالعمل في مؤسسة الحاجة روحانا التعليمية، مقاطعة تامباخ، محافظة كامبار**

تبين هذه الظاهرة في الميدان من خلال استئصال العديد من المعلمين الشباب الذين لم يمض على تدريسيهم سوى عام أو عامين، بالإضافة إلى شعور المعلمين بالعبء نتيجة ثقافة العمل الصارمة، فضلاً عن قلة خبرة المعلمين الشباب في تأثير الخبرة (X2) على الالتزام الوظيفي (Y) مجال التعليم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: 1) تأثير ثقافة العمل على التزام المعلمين (X1) والخبرة العملية (X2) تأثير كل من ثقافة العمل (Y) على الالتزام الوظيفي (X2) العملية في مؤسسة الحاجة روحانا التعليمية. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي، حيث تم اختيار عينة (Y) الوظيفي عشوائية من 59 معلماً من أصل 70 معلماً باستخدام أسلوب المعاينة الاحتمالية. تعتمد الدراسة على جمع البيانات من خلال الاستبيان، الملاحظة وأدوات التوثيق، ثم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطى المتعدد. تشير نتائج هو 0.122 (2) تأثير ثقافة العمل (Y) على الالتزام الوظيفي (X1) هذه الدراسة إلى ما يلي: 1) تأثير ثقافة العمل على الالتزام (X1) والخبرة العملية (X1) هو 0.538%. 3) تأثير ثقافة العمل (Y) على الالتزام الوظيفي (X2) هو 0.1871، مما كان له دلالة (Y) للالتزام الوظيفي F هو 59.8%. بلغت قيمة معامل اختبار (Y) الوظيفي على الالتزام (X2) والخبرة العملية (X1) 0.000، وهو أقل من 0.05. وبناءً على ذلك، يوجد تأثير لثقافة العمل لدى المعلمين في مؤسسة الحاجة روحانا التعليمية، منطقة تامباخ، مقاطعة كامبار (Y) الوظيفي

الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل، خبرة العمل، الالتزام بالعمل

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Eksistensi komitmen kerja guru memegang peranan strategis dalam manajemen mutu pendidikan di sekolah. Komitmen ini mencakup dua dimensi utama yaitu dimensi perilaku dan dimensi relasional, yang menjamin terciptanya stabilitas interaksi antar pendidik guna mendukung efektivitas sekolah.

Komitmen guru pada lembaga pendidikan adalah loyalitas guru terhadap sekolah melalui pencapaian sasaran-sasaran, nilai-nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari lembaga pendidikan, serta keinginan untuk bertahan di dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian komitmen guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian mutu pendidikan, seperti organisasi lembaga pendidikan.¹

Mengingat bahwa pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi. Komitmen kerja guru tidak hanya berdampak pada pencapaian akademik siswa tetapi juga pada perkembangan karakter mereka.

Budaya adalah cara pandang tentang hidup yang berkaitan dengan nilai

¹ Ali Idrus, 2022, *Komitmen, (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja.)* (Rumah Cemerlang, Jawa Barat), hlm, 2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dianut, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman hidup, dan tradisi dengan menghasilkan perilaku dan sikap individu. Proses pembelajaran guru akan berjalan dengan baik diperoleh dengan dukungan budaya kerja yang terbentuk dalam suatu sekolah. Kualitas sekolah dapat dikategorikan berkualitas apabila budaya kerja yang ditanamkan berpengaruh terhadap motivasi kerja setiap pengajar. Budaya kerja berkaitan dengan suatu nilai atau norma yang dipercaya dan dilakukan oleh setiap pengajar sehingga hal ini menjadi pembeda setiap sekolah yang ada dan merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh setiap pengajar di sekolah tersebut.²

Budaya kerja adalah nilai-nilai yang berkembang di dalam sekolah yang telah menjadi kebiasaan setiap sikap dan perilaku setiap pengajar. Budaya kerja yang berkualitas dan positif merupakan indikator dari sebuah sekolah yang berkualitas. Keduanya saling berkaitan di lingkungan sekolah untuk menghasilkan setiap pengajar yang terus berkembang dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar.

Selain itu, budaya kerja yang positif memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan setiap pengajar sehingga menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung setiap pengajar agar merasa lebih nyaman dan dihargai.

Budaya kerja yang terbentuk dari kebiasaan setiap pengajar pastinya memiliki dampak terhadap kinerja dan produktivitas kerja, yang dapat terlihat bagaimana cara pandang setiap pengajar, sikap dalam bekerja, etos dan

² Anis Syamsu Rizal dan Nurjaya, "Pengaruh Keterampilan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SD pada Yayasan Tadika Puri", *Prosiding Enhancing Innovations For Sustainable Development Dissemination Of Unpam's Research Results*, Vol. 1, No. 1, 2019, h.4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemanfaatan waktu setiap dalam bekerja.

Budaya kerja yang terbentuk dalam diri setiap pengajar juga tidak terlepas dari pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja berkaitan dengan berbagai jenis pekerjaan atau tempat bekerja yang telah dilakukan individu sebelumnya yang memberikan nilai tersendiri untuk melakukan pekerjaan di waktu kedepannya. Pengalaman kerja adalah proses membentuk pengetahuan serta keterampilan mengenai metode dalam bekerja. Keterampilan kerja yang baik dalam setiap pengajar didapatkan dari proses waktu yang panjang dalam setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengalaman kerja menunjukkan dalam seberapa banyak pekerjaan atau jabatan yang pernah diampu oleh individu serta waktu yang ditempuh pada pekerjaan tersebut, disamping itu pengalaman kerja akan memberikan gambaran berapa lama agar pengajar dapat melakukan tugasnya dengan baik.³ Selain itu pengalamana kerja setiap pengajar menunjukkan kemampuan dan kecakapan serta memahami tugas dari pekerjaan, membuktikan seberapa dapat seorang dapat beradaptasi dengan hubungan interpersonal dengan rekan sejawat dalam bekerja.

Dalam proses perekrutan tenaga pendidikan, instansi sekolah lebih mengutamakan calon guru yang sudah mempunyai pengalaman kerja serta latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, dalam rangka penyesuaian penempatan kerja dalam sebuah Instansi sekolah. Ini semua

³ Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter. CV.AA.Rizky. Banten. (2021), hlm 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan dapat menciptakan semangat serta prestasi dalam bekerja di sebuah sekolah, dimana sumber tenaga yang berkualitas dibentuk dari lembaga pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Gejala awal yang penulis temukan dilapangan, Salah satunya terjadi di Ma'had Az-zahra, Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, salah satu madrasah yang di dalamnya terdapat, TK Qur'an, SD Qur'an, SMP Qur'an, SMA Qur'an, dan pondok Tahfiz Al-Quran, di bawah yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, Yang baru berdiri sejak tahun 2021 silam. Penulis menemukan fenomena yang terjadi dilapangan, tampak dari banyaknya guru-guru muda yang baru mengajar 1 atau 2 tahun di Ma'had tersebut, sudah mengundurkan diri dari pekerjaannya, sehingga pihak yayasan harus berupaya kembali membuka rekrutmen penerimaan guru baru, untuk menggantikan posisi beberapa orang guru yang telah mengundurkan diri dari jabatannya.⁴ Berikut data guru-guru yang mengundurkan diri sejak tahun 2022-2024 di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana:

**Tabel 1.1
Guru Yang Mengundurkan Diri Sejak Tahun 2022-2024**

| No | Tahun | Jumlah |
|----|-------|--------|
| 1. | 2022 | 2 |
| 2. | 2023 | 3 |
| 3. | 2024 | 6 |

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa, makin tahun makin meningkat

⁴ Wawancara dengan Ustazah Neti, selaku kepala pondok tafhizul Qur'an, senin, 9 september 2024, pukul 09. 42 Wib.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah guru yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, dari tahun 2022 ada 2 orang guru yang mengundurkan diri, tahun 2023 ada 3 orang guru, dan di tahun 2024 ada 6 orang guru yang mengundurkan diri dari jabatannya.

Kemudian dapat dilihat dari budaya kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana sangat disiplin, mengingat sekolah ini masih baru berjalan 4 tahun, serta butuh daya saing yang kuat, sehingga, beberapa di antara guru-guru muda merasa terbebani dengan aturan yang ketat, ini juga menjadi penyebab rendahnya komitmen kerja guru.

Selanjutnya dapat dilihat juga dari para guru-guru muda yang belum memiliki pengalaman lama dalam dunia pendidikan, sehingga permasalahan ini juga menjadi salah satu penyebab rendahnya komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

Teori yang dikemukakan oleh Ali Idrus menyebutkan sebuah kerangka teoritis yang menguraikan berbagai penyebab, proses, serta implikasi dari komitmen organisasional. Dalam pandangannya, loyalitas anggota terhadap institusi dipengaruhi oleh lima dimensi fundamental yang saling berkaitan. 1) aspek manajerial dan struktural organisasi serta iklim organisasi. 2) atribut personal yang menitikberatkan pada kapasitas potensi, keprobadian, dan niali-niali yang baik. 3) kultur organisasi turut memegang peranan penting melalui hubungan kekeluargaan dan dinamika keorganisasian. 4) pengalaman kerja yang meliputi cakupan tugas, kualitas relasi antaranggota. 5) regulasi organisasi yang berkaitan dengan potensi munculnya ambiguitas tanggung jawab,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kontradiktif peran maupun beban kerja yang berlebih.⁵

Sesuai dengan hasil wawancara awal dengan beberapa pengurus Ma'had Az-zahra yang penulis lakukan,⁶ bahwa fenomena tersebut terjadi dikarenakan kondisi sekolah yang masih baru, sehingga budaya kerja yang diterapkan memiliki disiplin yang tinggi. Serta penerimaan guru-guru baru yang masih muda yang belum berpengalaman jauh dalam dunia pendidikan, sehingga hal tersebut menjadi penyebab pada kurangnya komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis bermaksud memaparkan fenomena ini ke dalam sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk tesis. Penelitian ini secara spesifik akan menguji signifikansi pengaruh budaya kerja serta pengalaman profesional guru terhadap tingkat loyalitas dan dedikasi pada institusi, dengan judul formal: **“Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**.

B. Penegasan Istilah**1. Budaya Kerja Guru**

Budaya kerja adalah perilaku individu di dalam suatu organisasi yang dilakukan secara berulang dan telah menjadi kebiasaan. Budaya kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya kerja guru di

⁵ Ali Idrus, “*Komitmen Kajian empiris kesungguhan, kesepakatan, iklim organisasi dan repuasan kerja*”, Rumeah Cemerlang (RC) Jawa Barat, 2022, hlm. 26

⁶ Suwanto, “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan”, *Ijtima'iyyah: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2, 2019, hlm. 237

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah dengan rekan sejawat, seperti: keterbukaan dalam berbagai informasi, dan kerjasama guru di sekolah.⁷

2. Pengalaman Kerja Guru

Pengalaman kerja guru berkaitan dengan banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh guru dan lamanya mereka bekerja.⁸ Pengalaman kerja guru dalam penelitian ini berupa: lamanya masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan guru, serta penguasaan terhadap pekerjaannya sebagai guru.⁹

3. Komitmen Kerja Guru

Komitmen guru pada sekolah menyangkut bagaimana perilaku guru dan hubungan guru dengan instansi sekolah, dan dengan berbagai komponen dalam sekolah.¹⁰ Komitmen kerja guru dalam penelitian ini berupa: hubungan secara emosional dengan sekolah, kepedulian terhadap sekolah dan loyalitas guru di tempatnya mengajar.

Permasalahan Penelitian

1. Identifikasi masalah

Merujuk pada paparan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai representasi dari berbagai fenomena yang berkaitan dengan komitmen kerja guru di Yayasan

⁷ Tubagus Achmad Darodjat, *Budaya Kerja Tinggi, Absolut*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019), hlm. 31

⁸ Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV.AA.Rizky. Banten. (2021). hlm. 79

⁹ Masram dan Mu'ah,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, (2020), hlm.85

¹⁰ Ali Idrus, 2022, *Komitmen, (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja.)* (Rumah Cemerlang, Jawa Barat), hlm, 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidikan Hajjah Rohana, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar.

Identifikasi tersebut difokuskan pada beberapa poin sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja.
- b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja.
- c. Pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja.
- d. Budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- e. Pengalaman kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar .
- f. Budaya kerja dan pengalaman kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar .

2. Batasan Masalah

Penetapan batasan masalah dan fokus penelitian ini didasarkan pada pertimbangan keterbatasan sumber daya yang dimiliki peneliti, khususnya terkait dengan ketersediaan waktu serta aspek finansial. Langkah ini diambil secara strategis untuk menjamin kedalaman analisis dan ketajaman fokus penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat disajikan secara lebih mendetail dan komprehensif.

Maka adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah : pengaruh budaya kerja (X1) guru, berupa: keterbukaan guru dalam berbagai informasi, dan kerjasama guru di sekolah, pengalaman kerja (X2) guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupa: lamanya masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan guru, serta penguasaan terhadap pekerjaannya sebagai guru, dan komitmen kerja (Y) guru berupa: hubungan secara emosional dengan sekolah, kepedulian terhadap sekolah dan loyalitas guru di tempatnya mengajar. Di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Maka berdasarkan batasan masalah dapat di ambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?.
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?.
- c. Bagaimana pengaruh budaya kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dan berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tambang Kabupaten Kampar.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap komitmen kerja (Y) guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi penguatan komitmen kerja tenaga pendidik berupa: hubungan secara emosional dengan sekolah, kedulian terhadap sekolah dan loyalitas guru guna mengoptimalkan performa profesional di lingkungan pendidikan.
 - 2) Sebagai informasi tambahan serta kontribusi ilmiah bagi bahasan manajemen pendidikan terutama pada topik komitmen kerja tenaga pendidik, berupa: hubungan secara emosional dengan sekolah, kedulian terhadap sekolah, dan loyalitas guru di tempatnya mengajar. Melalui budaya kerja berupa: lamanya masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan guru, serta penguasaan terhadap pekerjaannya sebagai guru.
 - 3) Sebagai literatur bagi para peneliti yang berminat mengkaji aspek

komitmen kerja guru serta memberikan wawasan komprehensif bagi pihak-pihak yang ingin melakukan pendalaman studi pada penelitian yang selaras.

b. Secara praktis

- 4) Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan kebijakan strategis guna meningkatkan komitmen kerja tenaga pendidik berupa: hubungan secara emosional dengan sekolah, kedulian terhadap sekolah dan loyalitas guru di tempatnya mengajar, guna tercapai komitmen kerja guru yang optimal.
- 5) Penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran serta masukan bagi pengelola Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, khususnya pada unit Ma'had Az-Zahra, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar dalam rangka pengembangan sumber daya manusia guna memperkokoh Komitmen kerja para tenaga pendidik di lingkungan yayasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen membuat seorang guru untuk setia pada sekolah atau yayasan, oleh karenanya sangat dibutuhkan agar memiliki dedikasi terhadap sekolah atau yayasan untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajibannya secara baik dan benar.¹¹

Komitmen adalah suatu keterikatan (perjanjian) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab, tanggap (reponsif), prakarsa (inisiatif), kreatif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam undang-undang (UU) nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, di jelaskan bahwa guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.

Secara konseptual, ternyata komitmen, yang menjadi dasar bagi guru sejati agar tidak banyak mengeluh karena besarnya tantangan yang dihadapi dalam dimensi yang bersifat *multifacet* merupakan *resulante sinergis* dari keterampilan dan keyakinan.

¹¹ Siti Aisyah, *Kompensasi Dan Komitmen Guru*, (Pontianak: PGRI Prov Kalbar, 2019)
hlm. 21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini berarti seorang guru sejati harus memiliki komitmen tinggi dan merupakan suatu pradigma dalam tingkah dan lakunya. Sulit membayangkan seorang guru tanpa memiliki komitmen dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara amanah. Tanpa komitmen maka seorang guru hanya akan bekerja jika diperintah, diawasi, dan kalau perlu dihukum jika tidak menjalankan tugas dengan baik.

b. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyeraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Guru yang memiliki momitmen adalah guru yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota dari sekolah atau yayasan. Mempunyai kemampuan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan sekolah, mempunyai keperjayaan dan penerima terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah atau yayasan.

Komitmen membuat seorang guru untuk setia pada sekolah atau yayasan, oleh karenanya sangat dibutuhkan agar memiliki dedikasi terhadap sekolah atau yayasan untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajibannya secara baik dan benar.¹²

Komitmen adalah suatu keterikatan (perjanjian) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab, tanggap (reponsif), prakarsa (inisiatif), kreatif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu

¹² Siti Aisyah, *Ibid*, 2019) hlm. 24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan dan teknologi. Di dalam undang-undang (UU) nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, di jelaskan bahwa guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.¹³

Secara konseptual, ternyata komitmen, yang menjadi dasar bagi guru sejati agar tidak banyak mengeluh karena besarnya tantangan yang dihadapi dalam dimensi yang bersifat *multifacet* merupakan *resulante sinergis* dari keterampilan dan keyakinan. Ini berarti seorang guru sejati harus memiliki komitmen tinggi dan merupakan suatu pradigma dalam tingkah dan lakunya.

Sulit membayangkan seorang guru tanpa memiliki komitmen dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara amanah. Tanpa komitmen maka seorang guru hanya akan bekerja jika diperintah, diawasi, dan kalau perlu dihukum jika tidak menjalankan tugas dengan baik. Atau, bagaimana jadinya jika guru menjalankan tugas tanpa komitmen yang berarti bahwa segala yang dikerjakan masih menghitung untung-rugi bukan hanya dalam konteks dunia-akhirat tetapi malah lebih rendah dari itu, untung-rugi secara finansial.

Komitmen adalah suatu keterikatan (perjanjian) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab, tanggap (responsif), prakarsa (inisiatif), kreatif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu

¹³ Irjus Indrawan, dkk, *Guru Profesional*, (Tulung, Klaten, Jateng: Penerbit lakeisha, 2020) hlm.133

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan dan teknologi. Di dalam undang-undang (UU) nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia. Komitmen pada profesi menjadi keniscayaan untuk mencapai tujuan bersama.

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelle*. Adalah suatu keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perlaku menuju arah yang diyakininya. Komimen guru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri tentang tugas, yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap giru berupa tanggung jawab dan *responsive* (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bentuk sikap dan kesadaran penuh akan tanggung jawab dari sebuah tugas dan kewajiban guru sebagai agen perubahan.¹⁴

Komitmen guru terhadap siswa, menurut park meliputi kesediaan guru untuk membantu siswa dan bertanggung jawab atas pembelajaran siswa dan kehidupan sekolah. Dalam hal ini, Mart mengungkapkan sebagai berikut: “*A committed teacher always makes every effort to advance students' professional competence by providing them a quality learning environment. A committed teacher, trough making effective*

¹⁴ Irjus Indrawan, *Menjadi Guru Paud*, (Bengkalis-Riau, Dotplus Publisher, 2020) hlm.73-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

contribution to the achievement of students, endeavors their students to be well-educated in their community.”

Komitmen adalah suatu keterikatan (perjanjian) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab, tanggap (responsif), prakarsa (inisiatif), kreatif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelle*. Adalah suatu keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perlaku menuju arah yang diyakininya. Komimen guru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri tentang tugas, yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap giru berupa tanggung jawab dan *responsive* (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bentuk sikap dan kesadaran penuh akan tanggung jawab dari sebuah tugas dan kewajiban guru sebagai agen perubahan.¹⁵

Kemudian aspek lain dari komitmen adalah memperhatikan kelanjutan karier. Kelanjutan karier merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai untuk jabatan yang akan datang. Komitmen guru terhadap kelanjutan karier di tunjukkan dengan keterlibatan guru

¹⁵ Irjus Indrawan, *Menjadi Guru Paud*, (Bengkalis-Riau, Dotplus Publisher, 2020) hlm.73- 74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di dalam meningkatkan kompetensinya agar kerier yang digeluti dapat berkembang maksimal.¹⁶

Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang dating dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar guru itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan reponsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁷

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru adalah kesadaran secara emosional akan tanggungjawab, dan loyalitas untuk mengabdikan diri dalam keikutsertaan mengembangkan instansi pendidikan tempat dia bekerja.

c. Komponen Dan Indikator Komitmen Kerja Guru

Komitmen yang tinggi dari guru bukan hanya kepada instansi pendidikan saja, bahkan pihak-pihak yang terkait dengan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan. Dalam menjalankan tugasnya guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati; hal ini menghasilkan pelayanan yang memuaskan semua pihak. Sesungguhnya setiap guru yang memberikan pelayanan hendaknya dapat menunjukkan pelayanan yang prima; bagi instansi pendidikan. Di sinilah tercermin seorang guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berakibat kepuasan kerja akan tercipta; dengan demikian secara langsung instansi

¹⁶ Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020) hlm. 206

¹⁷ Asep Sukenda Egok, *Profesi Kependidikan*, (CV. Pilar Nusantara, 2019) hlm. 90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan itu sendiri yang akan menikmati peningkatan pendapatan dan reputasi yang positif bagi sekolah itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesikan bahwa komitmen merupakan perasaan emosional untuk organisasi, nilai ekonomi yang dirasa serta kesanggupan untuk bertahan dengan organisasi.

Adapun komponen komitmen dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu; komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dan indikatornya sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif meliputi:
 - a) Rasa bangga terhadap sekolah tempat bekerja
 - b) Ikatan emosional yang kuat dengan sekolah tempat bekerja
 - c) Memandang sekolah sebagai intansi pendidikan yang terbaik
 - d) Memberikan ide untuk kemajuan sekolah.
 - e) Merasa sakit apabila sekolah tempat bekerja di pandang negative
 - f) Menyesuaikan tujuan dengan visi misi sekolah tempat bekerja
 - g) Merasa memiliki keterkaitan dengan sekolah tempat bekerja
 - h) Keinginan untuk mengabdi di sekolah tempat bekerja
- 2) Komitmen kontinyu meliputi:
 - a) Kecintaan terhadap sekolah tempat bekerja,
 - b) rasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan di sekolah sekarang,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Rasa pengorbanan untuk sekolah,
 - d) Keinginan bertahan dari tawaran pekerjaan lainnya,
 - e) Merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan,
- 3) Komitmen normatif meliputi:
- a) Rasa tanggung jawab untuk sekolah,
 - b) Keengganan untuk meninggalkan sekolah,
 - c) Kewajiban untuk bertahan pada Instansi pendidikan,
 - d) Rasa kecewa, bila tidak diikutsertakan dalam suatu kegiatan
 - e) konsistensi dengan pekerjaan.¹⁸

d. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Di dalam buku yang di tulis oleh Ali Idrus tentang “Komitmen” Kajian empiris kesungguhan, kesepakatan, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

| Karakteristik Organisasi | Karakteristik Individu | Budaya Organisasi | Pengalaman Kerja | Aturan Organisasi |
|--------------------------------------|--|---|--|--|
| 1. Ukuran 2. Struktur 3. Iklim | 1. Potensi 2. Kepribadian 3. Nilai-nilai | 1. Hubungan Kekeluargaan 2. Hubungan baik Keorganisasian | 1. Lingkungan Pekerjaan 2. Hubungan baik Sesama anggota 3. Partisipasi 4. Dukungan 5. Keadilan | 1. Kerancuan Tugas 2. Konflik Peran 3. Kelebihan Tugas |

Gambar 2.1
Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

¹⁸ I Ketut R. Sudiarditha, *Komitmen Guru*, Buku Literasiologi : Bengkulu, 2020, hlm, 23.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, proses dan konsekuensi dari komitmen pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi terdiri dari:

1. Karakteristik organisasi; ukuran organisasi, struktur organisasi, dan iklim organisasi.
2. Karakteristik individu, potensi diri, Keprinadian yang baik dan nilai-nilai yang baik.
3. Budaya organisasi, hubungan kekeluargaan, dan keorganisasian.
4. Pengalaman kerja; lingkup pekerjaan, hubungan baik antar sesama anggota, partisipasi, dukungan, dan keadilan.
5. Aturan organisasi; kerancuan tugas, konflik peran, kelebihan tugas.¹⁹

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Secara umum budaya menyangkut hal-hal apa yang dilakukan oleh sekelompok orang yang dilakukan secara berkelanjutan yang menjadikan kebiasaan dalam kelompok tersebut.

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.²⁰ Jadi budaya kerja organisasi satu dengan organisasi yang lainnya berbeda karena sikap atau perilaku

¹⁹ Ali Idrus, "Komitmen Kajian empiris kesungguhan, kesepakatan, iklim organisasi dan kepuasan kerja", Rumeah Cemerlang (RC) Jawa Barat, 2022, hlm. 26

²⁰ Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2, 2019, hlm. 237

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap anggota dalam suatu organisasi berbeda. Budaya kerja yang positif akan menumbuhkan sikap positif dalam diri anggotanya yang berguna untuk memanjukan lembaga pendidikan sebagai lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika budaya kerja yang buruk juga akan berdampak pada kinerja yang dibawa oleh tenaga pendidik. Budaya kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas guru dan bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaanya.

Jadi kata budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.²¹ Oleh karena itu pentingnya suatu sekolah menanamkan budaya kerja positif yang kuat, selain untuk pengetahuan dasar tenaga pendidik juga untuk meningkatkan kualitas guru dan akan berdampak positif bagi perkembangan sekolah. Suatu kebiasaan yang baik di pekerjaan yang dibudayakan akan tercermin dalam perilaku mereka bekerja sehingga kebiasaan tersebut akan tertanam dalam diri mereka sendiri. Sehingga ketika guru memiliki kebiasaan baik ataupun budaya kerja yang positif sekolah akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maksudnya adalah nilai-nilai budaya kerja ini dapat menentukan karakteristik dasar sebuah organisasi dan dapat memberi organisasi rasa identitas. Ketika anggota sekolah tahu apa tujuan dari sekolah tersebut, standar yang dilakukan, maka anggota sekolah akan cenderung

²¹ Tubagus Achmad Darodjat, *Budaya Kerja Tinggi, Absolut*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019), hlm. 31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat keputusan yang akan mendukung standar tersebut. Mereka akan lebih merasa menjadi bagian dari organisasi dan menyadari bahwa kehidupan organisasi memiliki arti yang penting.

Budaya kerja ada yang positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya budaya kerja yang bersifat negatif akan menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi, budaya kerja sangat penting dalam lingkungan sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja guru.

b. Pengertian Budaya Kerja Dalam Perspektif Islam

Kerja adalah perintah Allah kepada manusia, meskipun akhirat lebih kekal dari pada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya untuk meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi seperti

Dalam pengembangan budaya kerja dalam perspektif Islam disebutkan bahwa pembinaan nilai budaya kerja Islami adalah sebagai berikut.

- 1) Motivasi kerja, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara sekolah dengan guru, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt. Dibidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus ikhlas dan tabah.
- 2) Komitmen terhadap waktu, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu dan merupakan kewajiban dan amanah dari Allah Swt. Yang harus dipedomani.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pengembangan mandiri (*self learning*), yaitu mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan SDM organisasi.
- 4) Mandiri (*self discipline*), yaitu keyakinan bahwa Allah Swt. Maha melihat, maha mendengar, menjadikan Guru sebagai pendidik lebih mandiridan disiplin dengan tanpa diawasi oleh pimpinan.
- 5) Produktivitas dan efektivitas, agama yang mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- 6) Kreativitas, yaitu penghargaan terhadap kreativitas.
- 7) Kepemimpinan dan staf, kesederhanaan, kejujuran, memegang amanah, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pimpinan dan staf.²²

c. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya berfungsi untuk membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Namun, budaya yang kuat dapat bersifat fungsional atau disfungsional, yaitu dapat mendorong atau menghambat afektivitas. Adapun manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan, adalah:

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas terbaik.
- 2) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.

²² Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019, hlm, 347

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Saling bergotong-royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah sulit.
- 4) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan
- 5) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll).

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, penerapan budaya kerja yang baik dapat memunculkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diemban oleh seorang guru sehingga mendorong hasil kerja yang optimal.

d. Komponen dan Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda dengan organisasi satu dengan yang lainnya, karena landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan dalam setiap organisasi berbeda-beda. Ada budaya kerja yang positif dan negatif.²³ maka adapun komponen budaya kerja guru, antara lain: Disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.²⁴

1) Disiplin

Yaitu sikap yang selalu berpegang pada suatu aturan yang ada baik didalam atau diluar sekolah, disiplin terdiri dari kepatuhan

²³ Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenamedia Group. 2019, hlm 43

²⁴ Suryono, *Implementasi Budaya Kerja Yang Baik di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2020), hlm. 119

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada suatu prosedur, peraturan undang-undang, waktu kerja, berkomunikasi dengan mitra dan lain-lain. Dengan sikap disiplin dapat menumbuhkan sikap yang bertanggung jawab.

Sikap disiplin yang diimplementasikan oleh seorang guru akan menjadikannya teladan bagi para siswa/siswinya serta juga menjadi motivasi bagi guru-guru yang lainnya juga dalam menerapkan sikap disiplin akan pekerjaannya sebagai seorang guru.

Adapun indikator disiplin dalam budaya kerja guru, adalah sebagai berikut:

- a) Datang tepat waktu.
 - b) Menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal.
 - c) Istirahat pada waktu yang telah ditentukan.
 - d) Pulang pada jam yang telah ditetapkan.
 - e) Menyusun rancangan alur tujuan pembelajaran tepat waktu.
 - f) Konsisten dengan metode pembelajaran yang disusun
 - g) Memberikan tugas kepada siswa dengan konsisten
 - h) Patuh dan taat terhadap segala aturan dan tata tertib sekolah
- 2) Keterbukaan

Keterbukaan dalam budaya kerja guru di sekolah yaitu kesiapan dalam memberikan fakta informasi kepada pihak luar yang membutuhkan serta menerima balik fakta informasi dari pihak tersebut, dan sikap transparansi dengan rekan sejawat terkait kepentingan sekolah.

Keterbukaan berarti guru dapat menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan sekolah. Keterbukaan juga berarti memberitahukan informasi secara jelas, nyata dan dilakukan untuk penyampaian atas kepentingan-kepentingan bersama, misal tentang adanya tanggapan, kritik dan saran dari atasan, rekan sejawat ataupun elemen masyarakat.

Adapun indikator keterbukaan dalam budaya kerja guru di sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Sikap jujur dalam memberikan informasi.
 - b) Membangun komunikasi yang baik dengan atasan di sekolah.
 - c) Membangun komunikasi yang baik dengan sesama guru.
 - d) Membangun komunikasi yang baik dengan orang tua siswa.
 - e) Sikap transparansi dan mudah didekati siswa di sekolah.
 - f) Menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat.²⁵
- 3) Saling menghargai

Yaitu sikap yang mencerminkan adanya rasa menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Upaya saling menghargai ini untuk menjaga kesatuan dan kerukunan dalam lingkungan sosial. Saling menghargai juga dapat menciptakan kehidupan kerja guru yang selaras, seimbang dan

²⁵ Suryono, *Implementasi Budaya Kerja Yang Baik di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2020), hlm. 119



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

damai serta dapat menciptakan sikap saling mengerti dan mengurangi prasangka antar sesama guru. Dengan terimplementasikannya sikap yang saling menghargai di lingkungan sekolah baik antara guru dengan atasan, guru dengan guru, guru dengan wali murid, serta guru dengan siswa, akan menciptakan budaya kerja yang baik dilingkungan sekolah.

Adapun indikator sikap saling menghargai dalam budaya kerja guru di sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Memperlakukan siswa secara sama dan tidak pilih kasih
 - b) Menghargai usaha siswa dalam belajar
 - c) Bersikap toleran terhadap perbedaan paham dan pendapat dengan rekan sejawat
 - d) Menghindari diskriminasi dan ejekan dengan rekan sejawat
 - e) Bersikap lemah lembut dengan rekan sejawat
- 4) Kerja sama

Kerjasama guru dalam membangun budaya kerja guru yang baik di sekolah yaitu kemampuan dalam memberi kontribusi atau pemikiran kepada sesama guru dan menerima kontribusi dari rekan kerja tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Kerja sama ini harus didasarkan pada kepentingan bersama sehingga tercapainya hubungan yang harmonis, meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi dan meningkatkan semangat guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maka yang budaya kerjasama merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Maka sikap kerjasama adalah satu acuan dalam menjalankan instansi pendidikan. Perencanaan, dan pelaksanaan yang dilakukan dengan bersama-sama akan mencapai tujuan bersama yang diinginkan juga.

Adapun indikator disiplin dalam budaya kerja guru di sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Berkolaborasi dengan guru lain dalam mengembangkan materi pelajaran
- b) Menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa
- c) Menutamakan tujuan bersama di atas tujuan pribadi.
- d) Mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran
- e) Mengapresiasi kinerja rekan sejawat yang berprestasi. ²⁶

²⁶ Suryono, *Implementasi Budaya Kerja Yang Baik di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2020), hlm. 119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja dijelaskan sebagai kemampuan kerja bagi seorang pendidik yang sangat berperan dalam mencapai tujuan dan visi misi sekolah.

Andil tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, yang memiliki kemampuan dalam melakukan aktivitas kerja secara dinamis dan statis sesuai dengan kebutuhan dan dinamika kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia sangat memengaruhi aktivitas kerjanya. Semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya dalam menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengalaman tersebut, seorang guru memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam umpan balik untuk meningkatkan pelaksanaan hasil pekerjaan dan mutu perencanaan. Hipotesisnya adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin tinggi keterampilan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap, dan pengetahuannya dalam bekerja yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja adalah salah satu variabel yang berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi.

Seseorang yang telah lama bekerja tetapi tidak berkembang kemampuannya, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan berpengalaman. Di sisi lain peraturan guru, masa kerja merupakan salah satu kriteria urutan kepangkatan. Sementara untuk kepangkatan menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan untuk menduduki jabatan karena masa kerja terkait dengan golongan kepangkatan guru. Masa kerja golongan juga menunjukkan tingkat senioritas.²⁷

Hal ini juga sering membuat seorang guru yang mempunyai masa kerja yang baru, masih kurang berpengalaman dalam bekerja yang biasanya ditunjuk sebagai penanggung jawab pekerjaan sering melihat senioritas, meskipun guru yang bersangkutan mempunyai kinerja kurang. Untuk itu perlu ada perubahan paradigma untuk melihat suatu persoalan ke depan. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Pemahaman kekuatan bisa dipahami berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibnu Taimiyah (dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn) mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang

²⁷ Masram dan Mu'ah,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, 2020), hlm.85

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberaniannya untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang.²⁸

Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai.

Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksankan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik.

Umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang

²⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah, Sebuah kajian Historis Dari Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, (2019), hlm, 106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi.

Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka pengalaman kerja adalah suatu pandangan tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada pada diri tenaga pendidik yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Selain itu, pengalaman juga dipandang sebagai sebuah usaha, khususnya pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan, dan inisiatif, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kualitas dan kuantitas.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Pada awalnya orang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai perasaan cemas atau bertanya-tanya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tetapi ketika suatu pekerjaan yang sama dikerjakan secara berulang, maka semakin ahli dan tidak kaku lagi. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut memengaruhi kinerja didalam melaksanakan tugas. Pengalaman kerja sebagai seorang guru dalam suatu instansi pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya bila seseorang tidak berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pengalaman pernah/lama menjadi guru akan memudahkan bagi guru untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka guru sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan dan memecahkan masalah-masalah dalam proses kinerja.

Di samping itu juga sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan pemerintahan. Tidak ada pengalaman yang tidak berguna, bahkan sekalipun pengalaman yang dianggap gagal itu akan tetap menjadi pelajaran berharga di masa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

depan. Ada ungkapan indah yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru yang paling bijak.

Oleh sebab itu orang belajar dari segudang pengalaman yang pernah ia alami akan merupakan pedoman/petunjuk ke arah peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, guru yang banyak pengalaman kerjanya ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan lembaga pendidikan atau instansi pemerintahan akan tercapai atau akan sangat tergantung kepada kemahiran kerja guru yang berpengalaman itu. Sebagai kesimpulan, ada beberapa hal yang digunakan sebagai standar untuk mengukur pengalaman kinerja seseorang di antaranya:

- 1) Memiliki gerakan yang mantap dan lancar, serta tanpa keraguan dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Gerakannya berirama, artinya tercipta sebuah ritme yang baik dari proses melakukan pekerjaan secara berulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan.
- 3) Lebih waspada dan awas terhadap tanda-tanda terjadinya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya.
- 4) Memiliki kemampuan dalam memprediksi timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pendidik yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- 5) Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan dapat mengontrol emosinya saat melakukan sebuah pekerjaan.

Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pendidik untuk memperoleh pengalaman kerja yang mumpuni pada bidang yang sedang digelutinya, di antaranya melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Berikut ini penjelasan detailnya:

- 1) Pendidikan yang telah diikuti dimiliki oleh seorang pendidik akan menunjukkan seberapa banyak pengalaman yang dimilikinya.
- 2) Pelaksanaan tugas, guru yang melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
- 3) Media informasi, guru yang menggunakan teknologi dengan baik akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 4) Pelatihan, melalui kegiatan pelatihan dan sejenisnya maka seseorang akan memiliki pengalaman bekerja dan diwujudkan dalam bentuk tindakan yang sesuai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Pergaulan, guru yang memiliki pergaulan yang baik akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
- 6) Observasi, selama seseorang mengadakan observasi terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

c. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengatahan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja.

Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 2) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan²⁹

d. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Syukur menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.
- 2) Pelaksanaan tugas Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
- 3) Media informasi Pemanfaatan berbagai media informasi akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

²⁹ Simarmata, K. S. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. In *Judicious, Journal of Management* (Vol. 02, Issue 1). (2022) hlm 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Penataran Melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.
- 5) Pergaulan Melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
- 6) Pengamatan Dengan mengamati, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.³⁰

Maka berdasarkan penjelasan diatas, seorang guru harus memiliki pengalaman kerja yang baik, itu semua dapat dilihat dari latar belakang pendidikan guru, relasain yang telah dibangun serta, banyaknya pelatihan-pelatihan yang telah diikuti, banyaknya pengalaman yang didapatkan oleh guru, akan membantu kinerja guru pada tempat kerjanya yang baru.

e. Komponen dan Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja guru juga dilihat dari masa kerjanya, dan juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengatahan dan ketrampilan seseorang guru dalam bekerja.

³⁰ Ibrahim, A. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (i Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya)*. Skripsi, Jurusan Menajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. (2020), hlm 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki seorang guru, akan menjadi berkurang bahkan terlupakan, sehingga guru yang kurang berpengalaman di bidangnya akan menjadi menghambat terhadap kemajuan kinerjanya.

Maka berdasarkan teori yang sudah dipaparkan dari komponen pengalaman kerja guru, dapat ditarik beberapa indikatornya sebagai berikut:

1) Lama waktu atau masa kerja

Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Lama masa kerja yang telah di jalankan guru di tempat bekerja sebelumnya.
- b) Banyaknya jenis pekerjaan yang telah diikuti guru sebelumnya.
- c) Banyaknya pelatihan yang telah diikuti sebelumnya.
- d) Kontribusi yang telah diberikan di tempat bekerja sebelumnya.
- e) Sumbangan pikiran yang telah diberikan di tempat kerja sebelumnya.

2) Tingkat keterampilan yang dimiliki

Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Keterampilan mengajar guru.
- b) Keterampilan berkomunikasi guru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Keterampilan mengelola kelas.
- d) Keterampilan merancang pembelajaran.
- e) Keterampilan mengembangkan pembelajaran
- f) Keterampilan membuka pembelajaran.
- g) Keterampilan menutup pembelajaran.
- h) Keterampilan membimbing kelompok kecil di kelas.
- i) Keterampilan menggunakan teknologi.
- j) Keterampilan memberikan umpan balik dalam bertanya di kelas.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Penguasaan tugas dalam mendidik siswa.
- b) Penguasaan tugas dalam mengajar siswa di kelas.
- c) Penguasaan tugas dalam membimbing siswa belajar.
- d) Penguasaan tugas dalam mengarahkan Siswa untuk belajar.
- e) Penguasaan tugas dalam melatih Siswa belajar.
- f) Penguasaan tugas dalam menilai hasil tugas dan kinerja siswa
- g) Penguasaan tugas dalam mengevaluasi peserta didik³¹

Kajian Terdahulu

1. Suwanto, dengan Judul “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan” Berdasarkan hasil penelitian, memang demikian

³¹ Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter. CV.AA.Rizky. Banten. (2021). hlm. 82

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh gambaran bahwa kelima nilai budaya tersebut dilaksanakan dengan baik meskipun hasilnya tidak dimaksimalkan.

Nilai budaya ini membawa dampak positif, baik pada internal (termasuk pendidik dan pendidikan personel) dan dampak eksternal termasuk masyarakat, terbukti dengan meningkatnya kinerja tenaga pendidik dan pengabdian kepada masyarakat. Hambatannya penerapan nilai budaya disebabkan oleh: a) kekurangan komunikasi) keterbatasan sumber daya manusia di bidang teknologi c) rendahnya pemahaman terhadap negara aparatur terhadap aturan yang berlaku.³²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis tulis adalah: sama-sama membahas budaya kerja guru, kemudian perbedaannya adalah: penulis membahas 3 variabel, budaya kerja(X1), pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja guru (Y), dengan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian di atas hanya membahas 1 variabel yaitu budaya kerja guru saja, dengan metode penelitian kualitatif.

2. Putri Ramadona dkk, tentang “Pengaruh Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pt. Sewindu Tiara Sakti Palembang”

Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan Tujuan penelitian ini adalah “apakah budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang?” Pengujian hipotesis

³² Suwanto, “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan”, *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11 (2) (2018) 231-248

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan analisis regresi linear berganda , melalui uji T dan uji F dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).³³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis tulis adalah: sama-sama membahas budaya kerja guru, dan komitmen kerja, kemudian perbedaannya adalah: penulis membahas 3 variabel, budaya kerja(X1), pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja guru (Y), sedangkan penelitian di atas membahas 3 variabel berbeda dengan penulis, yaitu budaya kerja, fasilitas kerja, dan komitmen.

3. Zakiul Amri, tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Pusat yaitu sebanyak 135 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 8 hipotesis verifikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan kata lain variable independen dan intervening memiliki pengaruh untuk

³³ Putri Ramadona Dkk, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pt. Sewindu Tiara Sakti Palembang”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1 (7), 2019, hlm,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang.³⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis tulis adalah: sama-sama membahas budaya kerja, dan komitmen kerja, kemudian perbedaannya adalah: penulis membahas 3 variabel, budaya kerja(X1), pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja guru (Y), sedangkan penelitian di atas membahas 4 variabel yaitu budaya kerja, Kemampuan, dan komitmen, dan kepuasan kerja, ada 4 variabel.

4. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II yang ditulis oleh Barlian dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus"

Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 39 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 77,4 persen. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 54,2 persen. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 86,3 persen.³⁵

³⁴ Zakiul Amri, "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)", *Jurnal Magister Manajemen*, 1 (1), 2017, hlm 59

³⁵ Balian, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus", *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*, 22-23 Oktober, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis tulis adalah: sama-sama membahas budaya kerja, dan komitmen kerja, kemudian perbedaannya adalah: penulis membahas 3 variabel, budaya kerja(X1), pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja guru (Y), sedangkan penelitian di atas membahas 3 variabel berbeda dengan penulis yaitu budaya kerja, komitmen, dan kinerja.

5. Sri Handoko Budi Nugroho, yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Komitmen Organisasi (Studi Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar)”

Variabel *intervening* motivasi pada penelitian ini mampu memediasi pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja, tetapi motivasi tidak mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel *intervening* komitmen organisasi pada penelitian ini mampu memediasi pengaruh variabel budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi merupakan jalur yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi merupakan pengaruh total yang paling dominan terhadap kinerja. Kata kunci: Budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja.³⁶

³⁶ Sri Handoko Budi Nugroho, Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), *Jurnal Menajemen*, 4 (12), 2022, hlm, 31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis tulis adalah: sama-sama membahas budaya kerja, sedangkan perbedaannya adalah: penulis membahas 3 variabel, budaya kerja(X1), pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja guru (Y), sedangkan penelitian di atas membahas 3 variabel yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.

Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis yang berguna menghindari kesalahan penafsiran terhadap penelitian ini, dan menjabarkan dalam bentuk nyata, karena kerangka teoritis masih bersifat abstrak juga belum sepenuhnya dapat diukur di lapangan. Untuk itu perlu dioperasionalkan agar lebih terarah.

Berdasarkan konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kisi-kisi Intrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Butiran Soal |
|-------------------|-------------|---|--------------|
| Budaya Kerja (X1) | 1. Disiplin | 1. Datang tepat waktu. 2. Menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal. 3. Istirahat pada waktu yang telah ditentukan. 4. Pulang pada jam yang telah ditetapkan. 5. Menyusun rancangan alur tujuan pembelajaran tepat waktu. 6. Konsisten dengan metode pembelajaran yang disusun 7. Memberikan tugas kepada siswa dengan konsisten | 1-8 |

| | | |
|-----------------------|--|---|
| | | 14-19 |
| 2. Keterbukaan | 8. Patuh dan taat terhadap segala aturan dan tata tertib sekolah 1. Sikap jujur dalam memberikan informasi. 2. Membangun komunikasi yang baik dengan atasan di sekolah. 3. Membangun komunikasi yang baik dengan sesama guru. 4. Membangun komunikasi yang baik dengan orang tua siswa. 5. Sikap transparansi dan mudah didekati siswa di sekolah. 6. Menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat | 9-13 |
| 3. Saling Menghargai | 1. Memperlakukan siswa secara sama dan tidak pilih kasih 2. Menghargai usaha siswa dalam belajar 3. Bersikap toleran terhadap perbedaan paham dan pendapat dengan rekan sejawat 4. Menghindari diskriminasi dan ejekan dengan rekan sejawat 5. Bersikap lemah lembut dengan rekan sejawat | 25-29 |
| 4. Kerjasama | 1. Berkolaborasi dengan guru lain dalam mengembangkan materi pelajaran 2. Menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa 3. Menutamakan tujuan bersama di atas tujuan pribadi. 4. Mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran 5. Mengapresiasi kinerja rekan sejawat yang berprestasi | 20-24 |
| Pengalaman Kerja (X2) | 1. Lama waktu atau masa kerja | 1. Lama masa kerja yang telah di jalankan guru di tempat bekerja sebelumnya. 2. Banyaknya jenis pekerjaan yang telah diikuti guru sebelumnya. 3. Banyaknya pelatihan yang telah diikuti sebelumnya. |

| | | | |
|--------------------|--|---|-------|
| | | 4. Kontribusi yang telah diberikan di tempat bekerja sebelumnya. 5. Sumbangan pikiran yang telah diberikan di tempat kerja sebelumnya. | 37-46 |
| | 2. Tingkat pengetahuan, keterampilan | 1. Keterampilan mengajar guru. 2. Keterampilan berkomunikasi guru. 3. Keterampilan mengelola kelas. 4. Keterampilan merancang pembelajaran. 5. Keterampilan mengembangkan pembelajaran 6. Keterampilan membuka pembelajaran. 7. Keterampilan menutup pembelajaran. 8. Keterampilan membimbing kelompok kecil di kelas. 9. Keterampilan menggunakan teknologi. 10. Keterampilan memberikan umpan balik dalam bertanya di kelas. | |
| | 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan | 1. Penguasaan tugas dalam mendidik siswa. 2. Penguasaan tugas dalam mengajar siswa di kelas. 3. Penguasaan tugas dalam membimbing siswa belajar. 4. Penguasaan tugas dalam mengarahkan Siswa untuk belajar. 5. Penguasaan tugas dalam melatih Siswa belajar. 6. Penguasaan tugas dalam menilai hasil tugas dan kinerja siswa. 7. Penguasaan tugas dalam mengevaluasi peserta didik | 30-36 |
| Komitmen Kerja (Y) | 1. Komitmen afektif | 1. Rasa bangga terhadap sekolah tempat bekerja 2. Ikatan emosional yang kuat dengan sekolah tempat bekerja | 52-59 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

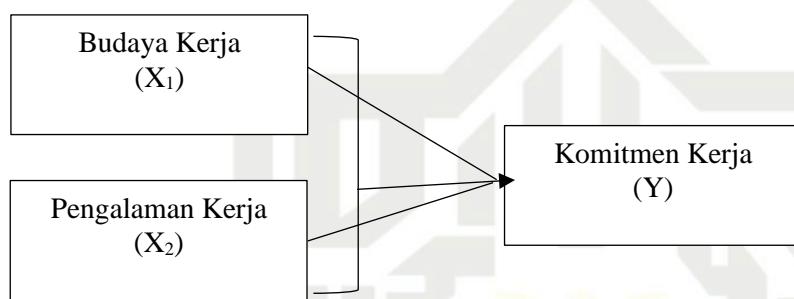
| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teoritis dari variabel independen dan dependen serta dipadukan dengan penelitian terdahulu yang relevan, maka disusunlah suatu kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :



Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang baik dapat dijadikan petunjuk dalam melaksanakan penelitian³⁷ Berdasarkan pada kerangka berpikir yang disajikan sebelumnya, guna menguji apakah ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen Kerja. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_{a1} (\rho_1 \neq 0)$: Ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- 2) $H_{01} (\rho_1 = 0)$: Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- 3) $H_{a2} (\rho_2 \neq 0)$: Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja

³⁷ Hartono. *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing. 2019. Hlm, 41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- 4) $H_02 (\rho_2 = 0)$: Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
 - 5) $H_{\alpha 3} (\rho_3 \neq 0)$: Ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
 - 6) $H_03 (\rho_3 = 0)$: Tidak ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sugiyono berpandangan bahwa metode ini adalah sebuah penelitian non eksperimental di mana tujuannya untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan cara mengukur jumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut agar ditentukan variabel mana yang berkorelasi.³⁸

Dalam penelitian ini terdapat variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi. Sedangkan untuk pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berpatokan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁹ Penelitian ini akan menjelaskan budaya kerja dan pengalaman kerja, terhadap komitmen kerja.

UIN SUSKA RIAU

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alvabeta, 2022) hlm.59

³⁹ Ibid, hlm.14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah di Kabupaten Kampar, tepatnya di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, Ma'had Az-zahra, Jl Kamboja, Rimbo Panjang, Kecamatan Tambang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan oktober 2025 desember 2025 dengan jadwal kegiatan sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian**

| No | Agenda | Bulan | | |
|----|-------------------------------|---------|----------|----------|
| | | Oktober | November | Desember |
| 1 | Survei Awal | ✓ | | |
| 2 | Observasi | | ✓ | |
| 3 | Wawancara awal | | | ✓ |
| 4 | Proposal | | | |
| 5 | Bimbingan Intrumen Penelitian | | | ✓ |
| 6 | Penelitian | | | ✓ |
| 7 | Acc Pembimbing | | | ✓ |

Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pendidik yang berada di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana yang berjumlah 70 orang pendidik dan tenaga pendidik.

Adapun data guru di yayasan Hajjah Rohana adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2
Data Guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

| TK Qur'an | SD Qur'an | SMP Qur'an | SMA Qur'an | Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an |
|--------------|--------------|---------------|---------------|---|
| 6 | 18 | 19 | 13 | 14 |
| Total | | | | 70 |

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling*.⁴⁰ Cara ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, berapa besar jumlah sampel yang akan digunakan maka rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus *random sampling*.⁴¹

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2} = \\
 &70 \times (0,05)^2 = 0,17 \\
 &0,17 + 1 = 1,17 \\
 &70 : 1,17 = 59
 \end{aligned}$$

⁴⁰ Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2019), hlm. 102

⁴¹ Hartono, *Metode Penelitian*, Zanafa Publishing : Pekanbaru, 2019, hlm, 169

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini di ambil acak dari 70 tenaga pendidik, di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana yaitu sebanyak 59 orang tenaga pendidik.

**Tabel 3.3
Populasi dan Sampel**

| | |
|-----------------|----|
| Populasi | 70 |
| Sampel | 59 |

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh lebih representatif, maka perlu digunakan Instrumen dan beberapa teknik-teknik atau cara yang digunakan. Adapun beberapa langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data di antaranya sebagai berikut:

1. Angket

Angket terbagi menjadi dua jenis, yaitu angket dengan pernyataan terbuka dan angket dengan pernyataan tertutup. Jenis angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah angket tertutup. Lebih jelasnya, responden tinggal memberikan tanda checklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Berdasarkan tabel indikator variabel bebas dan variabel terikat di atas, instrumen variabel komitmen kerja guru dikembangkan ke dalam butir pernyataan. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima), yang selanjutnya dilakukan rating skor dengan cara sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | |
|--|---|-----------------|
| Selalau/Sangat Setuju dengan skor | = | 5 |
| Sering/Setuju dengan skor | = | 4 |
| Kadang-kadang/Kurang Setuju dengan skor | = | 3 |
| Jarang/Tidak Setuju dengan skor | = | 2 |
| Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju dengan skor | = | 1 ⁴² |

2. Observasi

Observasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan informasi/data dengan sistematis terhadap obyek penelitian baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti melakukan observasi dengan melakukan kunjungan ke subjek penelitian untuk memperoleh data berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Pada langkah peneliti bertemu dengan bagian Struktural Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, setelah itu peneliti juga bertemu bagian kepegawaian untuk meminta data-data relavan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti bahwa barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang telah ada sebelumnya.⁴³ Lebih jelasnya, teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokument-dokumen. Setiap peneliti mengunjungi subjek penelitian. Peneliti juga

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabeta, 2023), hlm.135

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm.211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merekam dan mengambil video beberapa laporan dan dokumen-dokumen berkaitan tentang objek yang diteliti baik berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya organisasi.

Uji Instrumen Penelitian

Adapun teknik analisis data untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan software SPSS versi 25, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran/standar yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur objek sedang diteliti oleh peneliti dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi dan rendahnya suatu kevalidan instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang akan diteliti.⁴⁴

Lebih lanjut, cara pengujian validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan analisis pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana. Valid atau tidaknya suatu

⁴⁴ *Ibid*, hlm.211

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

item instrumen penelitian dapat diidentifikasi dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* atau r_{hitung} dengan melihat nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi Pearson

N: banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$: jumlah nilai X

$\sum Y$: jumlah nilai Y

$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Gambar 3.1

Rumus *Product Moment* atau r_{hitung}

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{hitung} dengan taraf signifikansi di bawah 0,05 berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan telah sesuai dengan standar kevalidan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen penelitian harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dalam kategori baik. Uji reabilitas digunakan untuk dapat mengetahui konsistensi alat ukur. Kongkretnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menjawab pernyataan, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang kembali.

Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang menyerupai dan hasil pengukuran menunjukkan hasil yang relatif konsisten, maka bisa dipastikan alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen dapat dinyatakan reliabel, jika instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian, peneliti memutuskan untuk memilih menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, lebih jelasnya berikut ini:

Tabel 3.4**Rumus *Alpha Cronbach***

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20-0,399 | Lemah |
| 0,40-0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir
- $\sigma^2 t$ = varians total.

Gambar 3.2

Rumus Alpha Cronbach

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah sejenis penelitian data yang membantu dalam menggambarkan, mendemonstrasikan, atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola itu dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data.

2. Analisis Inferensial

a. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data terdistribusi normal, yakni hasil uji datanya berbentuk gambar lonceng. Data yang berkategori baik dan layak diuji adalah data yang memiliki pola berdistribusi normal. Pengujian normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

asumsi ini dilanggar atau tidak terpenuhi maka uji statistik tidak akan valid terutama untuk penelitian dengan jumlah sampel yang sedikit.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai p_{value} pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan ditolak
- b) H_0 akan ditolak jika nilai p_{value} pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan diterima. Rumus Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

- KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
n₁ = jumlah sampel yang diperoleh
n₂ = jumlah sampel yang diharapkan

Gambar 3.3
Uji Normalitas

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum.⁴⁵ Uji ini

⁴⁵ Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), hlm.166

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umumnya digunakan sebagai prasyarat dalam melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier bila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas atau uji independensi antar variabel dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Analisis korelasi ganda mensyaratkan harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya (tidak terjadi multikolinearitas).⁴⁶

b. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada tingkat populasi berdasarkan data statistik contoh, maka parameter populasi yang tidak diketahui diduga dengan menggunakan nilai statistic.

1) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk menghitung dan menguji tingkat signifikansi, antara lain :

- a) Uji korelasi
- b) Uji persamaan regresi
- c) Uji R Squar
- d) Uji f
- e) Uji t

⁴⁶ Hartono, *Metodologi Penelitian*, Zanafa Publishing, 2019, hlm, 310

Koefisien Korelasi Berganda (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \\
 R &= \frac{2,4909.1122 + -0,466.737}{3162} \\
 &= \frac{2794,7898 + -343,442}{3162} \\
 &= 0,775252308
 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi (R^2)

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,775252308)^2 \\
 &= 0,60
 \end{aligned}$$

F Hitung

$$\begin{aligned}
 F \text{ Hitung} &= \frac{R^2(N - k - 1)}{k(1 - R^2)} \\
 &= \frac{0,60(10 - 2 - 1)}{2(1 - 0,60)} \\
 &= 5,25
 \end{aligned}$$

Gambar 3.4

Uji Hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam temuan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ dengan *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,420-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat. Persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya adalah 52,1%, sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

2. Pengalaman Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ dengan *nilai person correlation* sebesar 0,402 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen kerja dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

derajat hubungan kuat. Persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya adalah 53,8%, sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Tingkat signifikan sebesar $0,002 > 0,5$ dengan *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat. Persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya adalah 59,8%. Sedangkan 40,2% (100%-59,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Saran

Dari penarikan kesimpulan dalam temuan penelitian ini, maka perlu diberi saran terhadap budaya kerja dan pengalaman untuk meningkatkan komitmen kerja guru, budaya kerja yang baik akan mendatangkan kenyamanan yang baik juga dilingkungan sekolah, sehingga guru merasa senang saat berada di sekolah, kemudian pengalaman kerja juga sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru, semakin guru berpengalaman maka semakin tinggi juga komitmennya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anis Syamsu Rizal dan Nurjaya, "Pengaruh Keterampilan Kepala Sekolah, Budaya Kerja & Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SD pada Yayasan Tadika Puri", *Prosiding Enhancing Innovations For Sustainable Development Dissemination Of Unpam's Research Results*, Vol. 1, No. 1, 2019.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2019, *Manajemen Syari'ah, Sebuah kajian Historis Dari Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ali Idrus, 2022, *Komitmen, (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja.)* (Rumah Cemerlang, Jawa Barat)

Asep Sukenda Egok, 2019, *Profesi Kependidikan*, (CV. Pilar Nusantara)

Arya, 2019, *Komitmen Guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Balian, "Pengaruh Budaya Kerja & Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus", *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*, 22-23 Oktober, 2023

Emilda Sulasmri, 2020, *Manajemen dan Kepemimpinan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada)

Hasibuan, M.S.P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartono. 2019, *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing.

Ibrahim, A. *Pengaruh Pengalaman Kerja & Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya)*. Skripsi, Jurusan Menajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. (2020).

Irus Indrawan, 2020, dkk, *Guru Profesional*, (Tulung, Klaten, Jateng: Penerbit Lakeisha)

Imam Ghazali. 2019, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Khaeruman. 2021, Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV.AA.Rizky. Banten.

Kementerian Agama RI, 2019, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Toha Putra : Semarang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Moehleriono, 2019, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Masram dan Mu'ah, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher).

Mora, 2019, *Pengukuran Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Putri Ramadona Dkk, "Pengaruh Budaya Kerja & Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pt. Sewindu Tiara Sakti Palembang", *Jurnal Menajemen Pendidikan*, 1 (7), 2019.

Siti Aisyah, 2019, *Kompensasi & Komitmen Guru*, (Pontianak: PGRI Prov Kalbar.

Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2, 2019.

Susanto, Ahmad. 2019, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenamedia Group.

Suryono, 2020, *Implementasi Budaya Kerja Yang Baik di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media)

Simarmata, K. S. *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. In *Judicious, Journal of Management* (Vol. 02, Issue 1). (2022).

Tubagus Achmad Darodjat, 2019, *Budaya Kerja Tinggi, Absolut*, (Yogyakarta: Zahir Publishing)

Talita, 2019, *Budaya Kerja Guru di Sekolah*, (Yogyakarta: Radi Publishing)

Sri Handoko Budi Nugroho, Pengaruh Budaya Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar)", *Jurnal Menajemen*, 4 (12), 2022.

Sugiyono, 2022, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alvabeta)

Suharsimi, Arikunto. 2019, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta)

Sugiyono, 2023, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabetika)



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suharsimi, Arikunto. 2019, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta)

Zakiul Amri, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, & Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”, *Jurnal Magister Menajemen*, 1 (1), 2017.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN HAJJAH ROHANA KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Angket

Berdasarkan atas pengetahuan bapak/ibu, berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling merefleksikan persepsi bapak/ibu pada setiap pertanyaan dan pernyataan, tentang pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Pernyataan

Untuk Jawaban Selalu (SL) di beri nilai 5, untuk jawaban Sering (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Kadang-kadang (KD) di beri nilai 3, untuk jawaban Jarang (J) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Tidak Pernah (TP) diberi nilai 1.

Untuk Jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 5, untuk jawaban Setuju (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Kurang Setuju (KS) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Setuju (TS) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

| No | Daftar Pernyataan Budaya Kerja (X1) | Alternatif Jawaban | | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------|---|----|---|----|--|
| | | SL | S | KD | J | TP | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Budaya Kerja (X1) | | | | | | | |
| Komponen Disiplin | | | | | | | |
| 1. | Sebagai guru saya Datang tepat waktu | | | | | | |
| 2. | Sebagai guru saya Menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal. | | | | | | |
| 3. | Sebagai guru saya Istirahat pada waktu yang telah ditentukan. | | | | | | |
| 4. | Sebagai guru saya Pulang pada jam yang telah ditetapkan. | | | | | | |
| 5. | Sebagai guru saya Menyusun rancangan alur tujuan pembelajaran tepat waktu. | | | | | | |
| 6. | Sebagai guru saya Konsisten dengan metode pembelajaran yang disusun | | | | | | |
| 7. | Sebagai guru saya Memberikan tugas kepada siswa dengan konsisten | | | | | | |
| 8. | Sebagai guru saya Patuh dan taat terhadap segala aturan dan tata tertib sekolah | | | | | | |
| Budaya Kerja (X1) | | | | | | | |
| Komponen Saling Menghargai | | | | | | | |
| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 9. | Sebagai guru saya Memperlakukan siswa secara sama dan tidak pilih kasih | | | | | | |
| 10. | Sebagai guru saya Menghargai usaha siswa dalam belajar | | | | | | |
| 11. | Sebagai guru saya Bersikap toleran terhadap perbedaan paham dan pendapat dengan rekan sejawat | | | | | | |
| 12. | Sebagai guru saya Menghindari diskriminasi dan ejekan dengan rekan sejawat | | | | | | |
| 13. | Sebagai guru saya Bersikap lemah lembut dengan rekan sejawat | | | | | | |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau**Budaya Kerja (X1)****Komponen Keterbukaan**

| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | Sebagai guru saya Sikap jujur dalam memberikan informasi. | | | | | |
| 15. | Sebagai guru saya Membangun komunikasi yang baik dengan atasan di sekolah. | | | | | |
| 16. | Sebagai guru saya Membangun komunikasi yang baik dengan sesama guru. | | | | | |
| 17. | Sebagai guru saya Membangun komunikasi yang baik dengan orang tua siswa. | | | | | |
| 18. | Sebagai guru saya berusaha bersikap transparansi dan mudah didekati siswa di sekolah. | | | | | |
| 19. | Sebagai guru saya berusaha bersikap jujur dalam memberikan informasi. | | | | | |

Pengalaman Kerja (X2)**Komponen Lama waktu atau masa kerja**

| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | Sebagai guru saya sudah Lama masa kerja yang telah di jalankan guru di tempat bekerja sebelumnya. | | | | | |
| 21. | Sebagai guru sudah Banyak jenis pekerjaan yang telah saya diikuti guru sebelumnya. | | | | | |
| 22. | Saya sudah Banyak mengikuti pelatihan sebelumnya. | | | | | |
| 23. | Saya sudah memberikan berontribusi banyak di tempat bekerja sebelumnya. | | | | | |
| 24. | Saya sudah menyumbangkan pikiran yang di tempat kerja sebelumnya. | | | | | |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Kerja (X1)**Komponen kerja sama**

| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP |
|-----|---|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. | Sebagai guru saya Berkolaborasi dengan guru lain dalam mengembangkan materi pelajaran | | | | | |
| 26. | Sebagai guru saya Menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa | | | | | |
| 27. | Sebagai guru saya Menutamakan tujuan bersama di atas tujuan pribadi. | | | | | |
| 28. | Sebagai guru saya Mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran | | | | | |
| 29. | Sebagai guru saya Mengapresiasi kinerja rekan sejawat yang berprestasi | | | | | |

Pengalaman Kerja (X2)**Komponen Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP |
|-----|---|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam mendidik siswa. | | | | | |
| 31. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam mengajar siswa di kelas. | | | | | |
| 32. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam membimbing siswa belajar. | | | | | |
| 33. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam mengarahkan Siswa untuk belajar. | | | | | |
| 34. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam melatih Siswa belajar. | | | | | |
| 35. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam menilai hasil tugas dan kinerja siswa | | | | | |
| 36. | Sebagai guru saya menguasai tugas dalam mengevaluasi peserta didik | | | | | |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau versi 1.0 of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengalaman Kerja (X2)**Komponen Tingkat pengetahuan dan keterampilan**

| No | Daftar Pernyataan | SL | S | KD | J | TP |
|-----|--|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. | Saya memiliki Keterampilan mengajar guru. | | | | | |
| 38. | Saya memiliki Keterampilan berkomunikasi guru. | | | | | |
| 39. | Saya memiliki Keterampilan mengelola kelas. | | | | | |
| 40. | Saya memiliki Keterampilan merancang pembelajaran. | | | | | |
| 41. | Saya memiliki Keterampilan mengembangkan pembelajaran | | | | | |
| 42. | Saya memiliki Keterampilan membuka pembelajaran. | | | | | |
| 43. | Saya memiliki Keterampilan menutup pembelajaran. | | | | | |
| 44. | Saya memiliki Keterampilan membimbing kelompok kecil di kelas. | | | | | |
| 45. | Saya memiliki Keterampilan menggunakan teknologi. | | | | | |
| 46. | Saya memiliki Keterampilan memberikan umpan balik dalam bertanya di kelas. | | | | | |

Komitmen Kerja (Y)**Komponen Komitmen kontinyu**

| No | Daftar Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47. | Sebagai guru saya memiliki Kecintaan terhadap sekolah tempat bekerja, | | | | | |
| 48. | Sebagai guru saya memiliki rasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan di sekolah sekarang, | | | | | |
| 49. | Sebagai guru saya memiliki Rasa pengorbanan untuk sekolah, | | | | | |
| 50. | Sebagai guru saya memiliki Keinginan bertahan dari tawaran pekerjaan lainnya, | | | | | |
| 51. | Sebagai guru saya Merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan, | | | | | |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen Kerja (Y)**Komponen Komitmen Afektif**

| No | Daftar Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52. | Sebagai guru saya bangga terhadap sekolah tempat bekerja | | | | | |
| 53. | Sebagai guru saya memiliki Ikatan emosional yang kuat dengan sekolah tempat bekerja | | | | | |
| 54. | Sebagai guru saya Memandang sekolah sebagai intansi pendidikan yang terbaik | | | | | |
| 55. | Sebagai guru saya Memberikan ide untuk kemajuan sekolah. | | | | | |
| 56. | Sebagai guru saya Merasa sakit apabila sekolah tempat bekerja di pandang negative | | | | | |
| 57. | Sebagai guru saya Menyesuaikan tujuan dengan visi misi sekolah tempat bekerja | | | | | |
| 58. | Sebagai guru saya Merasa memiliki keterkaitan dengan sekolah tempat bekerja | | | | | |
| 59. | Sebagai guru saya Keinginan untuk mengabdi di sekolah tempat bekerja | | | | | |

Komitmen Kerja (Y)**Komponen Komitmen Normatif**

| No | Daftar Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 60. | Sebagai guru saya memiliki Rasa tanggung jawab untuk sekolah, | | | | | |
| 61. | Sebagai guru saya memiliki Keengganan untuk meninggalkan sekolah, | | | | | |
| 62. | Sebagai guru saya memiliki Kewajiban untuk bertahan pada Instansi pendidikan, | | | | | |
| 63. | Sebagai guru saya memiliki Rasa kecewa, bila tidak diikutsertakan dalam suatu kegiatan | | | | | |
| 64. | Sebagai guru saya memiliki konsistensi dengan pekerjaan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembar Observasi

Gejala awal yang penulis temukan dilapangan, Salah satunya terjadi di Ma'had Az-zahra, Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, salah satu madrasah yang di dalamnya terdapat, TK Qur'an, SD Qur'an, SMP Qur'an, SMA Qur'an, dan pondok Tahfiz Al-Quran, di bawah yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, Yang baru berdiri sejak tahun 2021 silam. Penulis menemukan fenomena yang terjadi dilapangan, tampak dari banyaknya guru-guru muda yang baru mengajar 1 atau 2 tahun di Ma'had tersebut, sudah mengundurkan diri dari pekerjaannya, sehingga pihak yayasan harus berupaya kembali membuka rekrutmen penerimaan guru baru, untuk menggantikan posisi beberapa orang guru yang telah mengundurkan diri dari jabatannya.⁶⁸ Berikut data guru-guru yang mengundurkan diri sejak tahun 2022-2024 di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana:

Tabel 1.1**Guru Yang Mengundurkan Diri Sejak Tahun 2022-2024**

| No | Tahun | Jumlah |
|----|-------|--------|
| 1. | 2022 | 2 |
| 2. | 2023 | 3 |
| 3. | 2024 | 6 |

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa, makin tahun makin meningkat jumlah guru yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, dari tahun 2022 ada 2 orang guru yang mengundurkan diri, tahun 2023 ada 3 orang guru, dan di tahun 2024 ada 6 orang guru yang mengundurkan diri dari jabatannya.

Kamudian dapat dilihat dari budaya kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana sangat disiplin, mengingat sekolah ini masih baru berjalan 4 tahun, serta butuh daya saing yang kuat, sehingga, beberapa di antara guru-guru muda merasa terbebani dengan aturan yang ketat, ini juga menjadi penyebab

⁶⁸ Wawancara dengan Ustazah Neti, selaku kepala pondok tahfizul Qur'an, senin, 9 september 2024, pukul 09. 42 Wib.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

rendahnya komitmen kerja guru.

Selanjutnya dapat dilihat juga dari para guru-guru muda yang belum memiliki pengalaman lama dalam dunia pendidikan, sehingga permasalahan ini juga menjadi salah satu penyebab rendahnya komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

Sesuai dengan hasil wawancara awal dengan beberapa pengurus Ma'had Az-zahra yang penulis lakukan,⁶⁹ bahwa fenomena tersebut terjadi dikarenakan kondisi sekolah yang masih baru, sehingga budaya kerja yang diterapkan memiliki disiplin yang tinggi. Serta penerimaan guru-guru baru yang masih muda yang belum berpengalaman jauh dalam dunia pendidikan, sehingga hal tersebut menjadi penyebab pada kurangnya komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

⁶⁹ Wawancara dengan, Ustazah Meli Helmiyeni, S. Pd, Kepala Sekolah TK Qur'an Az-Zahra, Tanggal 9 September 2025, pukul 09. 00 Wib.

Tabulasi Data
Variable budaya kerja (X1)

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | X21 | X22 | X23 | X24 | X |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 2 | 3 | | | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 79 | |
| 3 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 112 |
| 4 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 5 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 6 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 7 | 4 | | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 8 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 9 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 10 | 5 | | | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 93 |
| 11 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 12 | 4 | | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 13 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 14 | 4 | | | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 99 |
| 15 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 16 | 3 | | | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 73 |
| 17 | 5 | | | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 18 | 3 | | | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 79 | |
| 19 | 5 | | | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 112 |
| 20 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 21 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 22 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 23 | 4 | | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 24 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 25 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 26 | 5 | | | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 93 |
| 27 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 | |
| 59 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 73 |

Tabulasi Data Variable Pengalaman kerja (X2)

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | X21 | X22 | X | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 82 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 80 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 80 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 79 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 87 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 102 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 80 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 104 | |
| 18 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 82 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 103 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 103 | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 103 | |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 78 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 103 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 84 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 83 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 30 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 87 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 100 | |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 81 | |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 81 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 105 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 103 | |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 84 | |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 105 | |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 78 | |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 103 | |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 83 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 103 | |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 71 | |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 79 | |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 108 | |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 79 | |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 108 | |
| 50 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 78 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 105 | |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 104 | |
| 53 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 80 | |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 104 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 55 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 73 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 106 |
| 57 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 82 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 105 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 74 |

**Tabulasi Data
Variable Komitmen kerja (Y)**

| No | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 86 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 82 |
| 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 72 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 87 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 69 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 83 |
| 9 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 74 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 78 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 67 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 80 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 71 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 79 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 72 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 81 |
| 18 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 67 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 84 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 74 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 70 |

| Nilai Kinerja Dosen | | | | | | | | | | | | | | | Skor Total | |
|---------------------|------------|------------|---------------|--------------|-------------------|------------------|--------------|-----------------|---------------|------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|----|
| No | Kode Dosen | Nama Dosen | Skor Kognitif | Skor Afektif | Skor Psikomotorik | Skor Kreativitas | Skor Inovasi | Skor Komunikasi | Skor Analisis | Skor Pemecahan Masalah | Skor Pengembangan Diri | Skor Pengabdian | Skor Penelitian | Skor Pengajaran | Skor Keterlibatan | |
| 22 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 23 | 4 | Jendang | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| 24 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 86 |
| 25 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 82 |
| 26 | 5 | Jendang | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 72 |
| 27 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 28 | 4 | Jendang | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 69 |
| 29 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 83 |
| 30 | 5 | Jendang | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 74 |
| 31 | 5 | Jendang | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 32 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 78 |
| 33 | 4 | Jendang | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 67 |
| 34 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 80 |
| 35 | 4 | Jendang | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 71 |
| 36 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 79 |
| 37 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 72 |
| 38 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 81 |
| 39 | 5 | Jendang | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 67 |
| 40 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 84 |
| 41 | 4 | Jendang | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 74 |
| 42 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 43 | 5 | Jendang | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 44 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 81 |
| 45 | 4 | Jendang | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 67 |
| 46 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 80 |
| 47 | 4 | Jendang | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 71 |
| 48 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 79 |
| 49 | 5 | Jendang | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 72 |
| 50 | 5 | Jendang | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 81 |
| 51 | 5 | Jendang | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 67 |

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ak cipta milik UIN Suska Riau

ipta Dilindungi Undang-Undang
orang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya boleh kepentingan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
orang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 84 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 75 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 66 |
| 55 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| 57 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 58 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| 59 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 65 |

ipta Dilindungi Undang-Undang
 arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
 Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 arang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Budaya Kerja (X1)

Case Processing Summary

| Cases | | N | % |
|-------|-----------------------|-------|-------|
| | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 59 | 100.0 | |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .962 | 24 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir Soal 1 | 99.69 | 223.871 | .880 | .959 |
| Butir Soal 2 | 99.61 | 226.311 | .803 | .960 |
| Butir Soal 3 | 100.05 | 215.739 | .898 | .958 |
| Butir Soal 4 | 99.73 | 229.305 | .613 | .961 |
| Butir Soal 5 | 99.46 | 238.356 | .336 | .963 |
| Butir Soal 6 | 99.54 | 231.494 | .790 | .961 |
| Butir Soal 7 | 100.05 | 215.739 | .898 | .958 |
| Butir Soal 8 | 99.56 | 230.147 | .875 | .960 |
| Butir Soal 9 | 100.05 | 215.739 | .898 | .958 |
| Butir Soal 10 | 101.02 | 211.396 | .905 | .958 |
| Butir Soal 11 | 99.61 | 231.070 | .645 | .961 |

| | | | | |
|---------------|--------|---------|------|------|
| Butir Soal 12 | 99.63 | 231.169 | .553 | .962 |
| Butir Soal 13 | 100.15 | 234.063 | .265 | .965 |
| Butir Soal 14 | 99.86 | 213.395 | .832 | .959 |
| Butir Soal 15 | 99.90 | 211.783 | .840 | .959 |
| Butir Soal 16 | 99.66 | 227.021 | .619 | .961 |
| Butir Soal 17 | 100.05 | 215.739 | .898 | .958 |
| Butir Soal 18 | 101.02 | 211.396 | .905 | .958 |
| Butir Soal 19 | 99.61 | 231.070 | .645 | .961 |
| Butir Soal 20 | 99.63 | 231.169 | .553 | .962 |
| Butir Soal 21 | 100.15 | 234.063 | .265 | .965 |
| Butir Soal 22 | 99.86 | 213.395 | .832 | .959 |
| Butir Soal 23 | 99.90 | 211.783 | .840 | .959 |
| Butir Soal 24 | 99.66 | 227.021 | .619 | .961 |

ipta Dilindungi Undang-Undang
orang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
orang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ipta Dilindungi Undang-Undang
orang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
orang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Pengalaman Kerja (X2)

Case Processing Summary

| Cases | | N | % |
|-------|-----------------------|-------|-------|
| | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 59 | 100.0 | |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .945 | 22 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir Soal 1 | 90.25 | 126.020 | .971 | .937 |
| Butir Soal 2 | 89.66 | 142.607 | .582 | .944 |
| Butir Soal 3 | 89.73 | 139.684 | .693 | .942 |
| Butir Soal 4 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 5 | 90.22 | 127.140 | .923 | .937 |
| Butir Soal 6 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 7 | 90.25 | 126.020 | .971 | .937 |
| Butir Soal 8 | 91.22 | 126.899 | .790 | .940 |
| Butir Soal 9 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 10 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 11 | 90.25 | 126.020 | .971 | .937 |

| | | | | |
|---------------|-------|---------|------|------|
| Butir Soal 12 | 89.66 | 142.607 | .582 | .944 |
| Butir Soal 13 | 89.73 | 139.684 | .693 | .942 |
| Butir Soal 14 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 15 | 90.22 | 127.140 | .923 | .937 |
| Butir Soal 16 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 17 | 90.25 | 126.020 | .971 | .937 |
| Butir Soal 18 | 90.90 | 141.507 | .148 | .957 |
| Butir Soal 19 | 90.73 | 139.753 | .799 | .942 |
| Butir Soal 20 | 89.76 | 138.908 | .852 | .941 |
| Butir Soal 21 | 90.59 | 142.521 | .195 | .951 |
| Butir Soal 22 | 91.24 | 140.529 | .218 | .953 |

Copyright © 2023. All rights reserved.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Uang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ipta Dilindungi Undang-Undang
 arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
 Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 arang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary

| Cases | | N | % |
|-------|-----------------------|-------|-------|
| | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 59 | 100.0 | |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .803 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir Soal 1 | 70.14 | 58.981 | .387 | .797 |
| Butir Soal 2 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |
| Butir Soal 3 | 71.22 | 53.658 | .430 | .790 |
| Butir Soal 4 | 70.25 | 57.331 | .252 | .802 |
| Butir Soal 5 | 70.90 | 50.058 | .495 | .787 |
| Butir Soal 6 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |
| Butir Soal 7 | 70.95 | 58.290 | .167 | .808 |
| Butir Soal 8 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |
| Butir Soal 9 | 70.83 | 49.660 | .728 | .767 |
| Butir Soal 10 | 71.56 | 51.975 | .497 | .785 |
| Butir Soal 11 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |

| | | | | |
|---------------|-------|--------|------|------|
| Butir Soal 12 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |
| Butir Soal 13 | 70.83 | 57.385 | .170 | .811 |
| Butir Soal 14 | 71.42 | 58.145 | .111 | .817 |
| Butir Soal 15 | 71.19 | 55.637 | .589 | .785 |
| Butir Soal 16 | 70.27 | 55.960 | .619 | .786 |
| Butir Soal 17 | 70.76 | 57.563 | .194 | .807 |
| Butir Soal 18 | 71.59 | 57.901 | .195 | .806 |

Copyright © 2023. UIN SUSKA RIAU. All rights reserved.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Normalitas Variabel Budaya Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (Y)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Budaya Kerja | Pengalaman Kerja | Komitmen Kerja |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 59 | 59 | 59 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 104.24 | 94.44 | 74.90 |
| | Std. Deviation | 15.584 | 12.190 | 7.856 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .267 | .318 | .123 |
| | Positive | .189 | .177 | .102 |
| | Negative | -.267 | -.318 | -.123 |
| Test Statistic | | .267 | .318 | .123 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .012 ^c | .007 ^c | .027 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja (X1), Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Komitmen Kerja * Budaya Kerja | 59 | 100.0% | 0 | 0.0% | 59 | 100.0% |

| Report | | | |
|----------------|-------|----|----------------|
| Komitmen Kerja | | | |
| Budaya Kerja | Mean | N | Std. Deviation |
| 65 | 81.00 | 1 | . |
| 73 | 70.50 | 4 | 5.802 |
| 79 | 64.50 | 2 | 3.536 |
| 86 | 80.00 | 1 | . |
| 87 | 71.00 | 2 | 5.657 |
| 92 | 68.86 | 7 | 6.149 |
| 93 | 72.00 | 3 | 7.000 |
| 99 | 67.00 | 4 | 7.071 |
| 110 | 71.00 | 1 | . |
| 112 | 80.67 | 3 | 7.572 |
| 114 | 78.00 | 6 | 8.532 |
| 116 | 76.18 | 11 | 7.195 |
| 117 | 84.00 | 2 | 4.243 |
| 118 | 79.33 | 12 | 6.286 |
| Total | 74.90 | 59 | 7.856 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Komitmen Kerja * Budaya Kerja | Between Groups | (Combined) | 1510.063 | 13 | 116.159 | 2.526 | .011 |
| | | Linearity | 674.053 | 1 | 674.053 | 14.658 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 836.010 | 12 | 69.667 | 1.515 | .154 |
| | Within Groups | | 2069.327 | 45 | 45.985 | | |
| | Total | | 3579.390 | 58 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Komitmen Kerja * Budaya Kerja | .434 | .188 | .650 | .422 |

ya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: ijikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s'ang wajar UIN Suska Riau.
sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja (X2), Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-----------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja | 59 | 100.0% | 0 | 0.0% | 59 | 100.0% |

Report

| Komitmen Kerja | | | | |
|------------------|-------|----|----------------|--|
| Pengalaman Kerja | Mean | N | Std. Deviation | |
| 71 | 67.00 | 1 | . | |
| 73 | 62.00 | 1 | . | |
| 74 | 65.00 | 1 | . | |
| 78 | 72.33 | 3 | 9.609 | |
| 79 | 75.33 | 3 | 7.234 | |
| 80 | 70.25 | 4 | 4.272 | |
| 81 | 78.50 | 2 | .707 | |
| 82 | 62.33 | 3 | 4.509 | |
| 83 | 67.00 | 2 | 2.828 | |
| 84 | 69.50 | 2 | 3.536 | |
| 87 | 72.50 | 2 | 2.121 | |
| 100 | 65.00 | 1 | . | |
| 102 | 79.00 | 1 | . | |
| 103 | 77.67 | 12 | 6.880 | |
| 104 | 77.00 | 3 | 9.644 | |
| 105 | 80.40 | 15 | 6.390 | |
| 106 | 83.00 | 1 | . | |

ipta Dilindungi Undang
arang mengutip sebagai
Pengutipan hanya untuk
Pengutipan tidak meru
rang mengumumkan

arya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
didikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
yang wajar UIN Suska Riau.

Jak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | |
|-------|-------|----|-------|
| 108 | 71.50 | 2 | .707 |
| Total | 74.90 | 59 | 7.856 |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------|-------------|---------|-------------|
| Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja | Between Groups | (Combined) | 1890.373 | 17 | 111.198 | 2.699 .005 |
| | | Linearity | 998.576 | 1 | 998.576 | 24.240 .000 |
| | | Deviation from Linearity | 891.797 | 16 | 55.737 | 1.353 .213 |
| | Within Groups | | 1689.017 | 41 | 41.196 | |
| | | Total | 3579.390 | 58 | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja | .528 | .579 | .421 | .528 |

ipta Dilindungi Undang-Unda
strang mengutip sebagian atau
Pengutipan hanya untuk keperluan akademis.
Pengutipan tidak merugikan
rang mengumumkan dan rr

anpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
elitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
JIIN Suska Riau.
Itau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Muli
ipta Dilindungi Undang
arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang w
arang mengumumkan dan memperbaikanya seba

Uji Multikolinearitas Variabel Budaya Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (Y)

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Budaya Kerja | .150 | 6.669 |
| | Pengalaman Kerja | .150 | 6.669 |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|--------------|------------------|
| | | | | (Constant) | Budaya Kerja | Pengalaman Kerja |
| 1 | 1 | 2.986 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .012 | 15.596 | .84 | .07 | .02 |
| | 3 | .001 | 45.906 | .16 | .93 | .98 |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Strang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Strang mengumumkan dan memperbaikanya sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|--------|----------------|----|
| Komitmen Kerja | 74.90 | 7.856 | 59 |
| Budaya Kerja | 104.24 | 15.584 | 59 |
| Pengalaman Kerja | 94.44 | 12.190 | 59 |

Correlations

| | | Komitmen Kerja | Budaya Kerja | Pengalaman Kerja |
|---------------------|------------------|----------------|--------------|------------------|
| Pearson Correlation | Komitmen Kerja | 1.000 | .434 | .528 |
| | Budaya Kerja | .434 | 1.000 | .922 |
| | Pengalaman Kerja | .528 | .922 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Komitmen Kerja | . | .000 | .000 |
| | Budaya Kerja | .000 | . | .000 |
| | Pengalaman Kerja | .000 | .000 | . |
| N | Komitmen Kerja | 59 | 59 | 59 |
| | Budaya Kerja | 59 | 59 | 59 |
| | Pengalaman Kerja | 59 | 59 | 59 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Pengalaman Kerja, Budaya Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. All requested variables entered.

ipta Dilindungi Undang-Undang
rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan m
engutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmia
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
rang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini de

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .546 ^a | .598 | .472 | 6.700 |

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1065.690 | 2 | 532.845 | 11.871 | .000 ^b |
| | Residual | 2513.700 | 56 | 44.888 | | |
| | Total | 3579.390 | 58 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
| | | B | Std. Error | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 41.490 | 6.948 | | 5.971 | .000 | 27.570 | 55.409 |
| | Budaya Kerja | .178 | .146 | .354 | .223 | .017 | .470 | .114 |
| | Pengalaman Kerja | .550 | .186 | .854 | 2.954 | .005 | .177 | .924 |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Jilisan kritik atau tinjauan s
UIN Suska Riau.

| Residuals Statistics ^a | | | | | |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 65.28 | 81.34 | 74.90 | 4.286 | 59 |
| Residual | -11.707 | 10.599 | .000 | 6.583 | 59 |
| Std. Predicted Value | -2.245 | 1.502 | .000 | 1.000 | 59 |
| Std. Residual | -1.747 | 1.582 | .000 | .983 | 59 |

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

1. Dilarang menyebarkan atau menyalin artikel ini ke pihak ketiga.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IJMURHICA
International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education
e-ISSN : 2622-741X | p-ISSN : 2623-1468
<http://www.ijmurhica.ppj.unp.ac.id>

Jalan. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padan, Sumatera Barat, Indonesia Telepon: +62 751 7053902 Fax: +62 751 7055628

7/IJMURHICA-J/XII/2025

Padang, 26 December 2025

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

To whom it may concern,

LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)

International Journal of Multidisciplinary of Higher Education
(IJMURHICA)

Explain that the articles are as listed below

| | |
|---------------|--|
| Author's name | Reizahra Diannisa ¹ Gustianto Nur Hafis ¹ Anisa Siti Hodijah ¹ Sohiron ¹ Afriza ¹ Hartono ¹ Mardianto ¹ Saputra Hadi ¹ |
| Title article | Evaluating Managerial Supervision Practices for Teacher Performance Enhancement: Evidence from an Islamic Secondary School in Indonesia |
| Institutions | ¹ Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Indonesia |
| Submission | 3 rd , December 2025 |
| Papers ID | 09.548 |
| Date Publish | Volume 9 Number 4 2026 |

Articles with the author's name and title have been passed for publication according to our journal's publishing schedule. For your information, the International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA) <https://ijmurhica.ppj.unp.ac.id/index.php/ijmurhica> has been accredited with a **SINTA 3** ranking based on the Decree of the Director General of Higher Education, Research and Technology, Ministry of Education, Culture, Research and Technology of the Republic of Indonesia Number 177/E/KPT/2024.

Please do not hesitate to contact the person in charge if require further information;

Editor-In-Chief
ijmurhica@ppj.unp.ac.id

Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Herry



Nomor: 52/SK/PAI/STAI-URD/VI/2023

Lamp :

Perihal: LoA

Kepada Yth:

Febrian Dinata, Saputra Hadi, M. Mabrur, Muhammad Syaifudin

Di

Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Salam sejahtera semoga kita senantiasa dalam lindungan Allah SWT

Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal Al-Liqo' (Jurnal Pendidikan Islam) (P-ISSN: 2461-033X dan E-ISSN: 2715-4556) dengan judul:

Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan hasil yang ada, artikel tersebut dinyatakan DITERIMA untuk diproses dan dipublikasikan di Jurnal Al-Liqo untuk volume 10, Nomor 01, Juni 2024.
Artikel tersebut akan publish di laman tersedia secara online di <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/index.php/al-liqo>

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb



Hak Cipta dihindungi undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Madrasah: Journal on Education and Teacher Professionalism
ISSN: 3025-9436

Open Access: <https://journal.alshobar.or.id/index.php/madrasah>

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)
No. 028/MADRASAH/V1N1/XII/2023

The Editor in Chief of **Madrasah: Journal on Education and Teacher Professionalism** has been received the article:

In The Name Of : **Samingun¹, Saputra Hadi², Tuti Andriani³**

Institution : **Program Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Title : **KONSEP KOMPENSASI DAN REWARD**

has been accepted for publication in **Madrasah: Journal on Education and Teacher Professionalism Volume 1 Number 1 November 2023 (E-ISSN 3025-9436)** published by Yayasan Al-Shobar Rawaurip. This journal is indexed by **Google Scholar, Garuda and Indexcopernicus**. Thus, this letter of statement is prepared to be used properly.

We believe that your work will be of great interest to our readers and will contribute to the advancement of knowledge in the fields of **Madrasah: Journal on Education and Teacher Professionalism**. Congratulations on this achievement.

We look forward to your continued association with our journal.

Cirebon, 28 Desember 2023

Editor in Chief



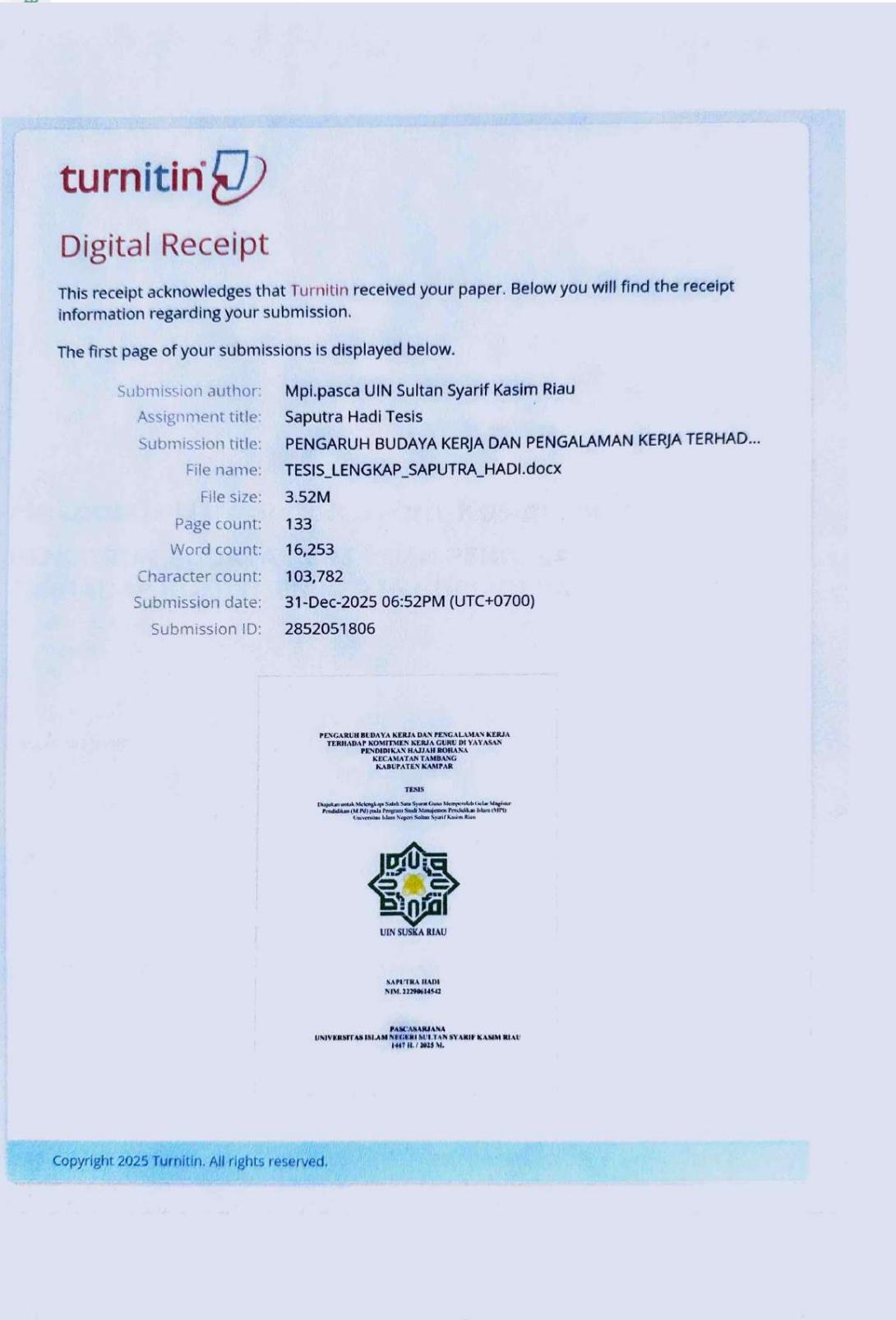
Suarifqi Diantama, M.Pd.

Madrasah: Journal on Education and Teacher Professionalism
Yayasan Islam Al-Shobar Rawaurip

© Ha

Hak Cipta

1. Dilarang menguji sebagian atau seuruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



The image shows a Turnitin Digital Receipt. At the top left is the Turnitin logo. Below it is the title "Digital Receipt". A subtext states: "This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission." Below this, a section titled "The first page of your submissions is displayed below." contains the following details:

| | |
|--------------------|--|
| Submission author: | Mpi.pasca UIN Sultan Syarif Kasim Riau |
| Assignment title: | Saputra Hadi Tesis |
| Submission title: | PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHAD... |
| File name: | TESIS LENGKAP_SAPUTRA_HADI.docx |
| File size: | 3.52M |
| Page count: | 133 |
| Word count: | 16,253 |
| Character count: | 103,782 |
| Submission date: | 31-Dec-2025 06:52PM (UTC+0700) |
| Submission ID: | 2852051806 |

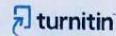
Below these details is a scanned document page. The header of the document reads: "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN HAZIAH ROHANA KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR". The footer of the document includes the text: "Tesis", "Dengan inti Naskah ini Saya Sampaikan Untuk Mengajukan Penyeleksian Calon Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Magister Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau", the UIN Suska Riau logo, the student's name "SAPUTRA HADI", their NIM "NIM. 222906145-02", and the university's name "PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU 1447 H / 2025 M".

At the bottom of the receipt, a blue bar contains the text: "Copyright 2025 Turnitin. All rights reserved."

© H

Hak C

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Page 1 of 149 - Cover Page

Submission ID trn:old::13451843644

Mpi.pasca UIN Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIK...

 Saputra Hadi Tesis Pengecekan Tesis UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Document Details

Submission ID

trn:old::13451843644

133 Pages

Submission Date

Dec 31, 2025, 6:50 PM GMT+7

16,253 Words

Download Date

Dec 31, 2025, 6:54 PM GMT+7

103,782 Characters

File Name

TESIS LENGKAP_SAPUTRA_HADI.docx

File Size

3.5 MB



Page 1 of 149 - Cover Page

Submission ID trn:old::13451843644

Kasim Riau



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

turnitin Page 2 of 149 - Integrity Overview Submission ID trn:oid::13451843644

30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- › Bibliography
- › Quoted Text

Top Sources

| | |
|-----|----------------------------------|
| 28% | Internet sources |
| 16% | Publications |
| 13% | Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

turnitin Page 2 of 149 - Integrity Overview Submission ID trn:oid::13451843644

if Kasim Riau



: Kasim Riau

Hak C

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT



Stake Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. H. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28124
Email: prolf@uin-suska.ac.id / <http://uin-suska.ac.id/prolf/>

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

SAPUTRA HADI

achieved the following scores on the

Proficiency Level in English Test

| Level | Scaled Scores |
|----------------------------------|---------------|
| A1 | 36 |
| A2 | 33 |
| A2 | 41 |
| A2 | 36 |
| Total Score | 367 |
| Listening Comprehension | |
| Structure and Written Expression | |
| Reading Comprehension | |

Valid from 18 December 2025 to 18 December 2026

ProLFL stands for Proficiency Level in English. The scaled scores are equivalent to the TOEFL score range and are related to the six levels within the International Standards (CEFR).
Address: Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28124
Email: prolf@uin-suska.ac.id / <http://uin-suska.ac.id/prolf/>
Development of Stake Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
No. 2512327 / <http://uin-suska.ac.id/prolf/>



Muhammad Faizan Ansari, S.Pd.I, M.Sc., Ph.D.

Reg. No: 1980601200701002
The Director of Center for Language Development

© H





© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



الشهادة

Saputra Hadi

تشهد هذه الدورة بين

ساري المفعول اعتباراً من ديسمبر 2025.

443

القواعد والتعبير الكلامي

المادة ٥١

قد حصل / حصلت نتيجة اختبار المفاهيم في اللغة العربية

Baldwin

卷之三

卷之三

UTN SUSKA RIAU
PUSAT PENGETAHUAN BAHASA

if Kasim kiau



© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
Saputra Hadi

Pascasarjana

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

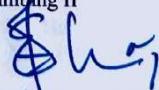
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Saputra Hadi
NIM : 22290614542
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Desember 2025
Pembimbing II


Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
NIP. 196011231992032001



UIN SUSKA RIAU

© H

Hak C

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Hartono, M. Pd.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS
Perihal: Tesis Saudara
Saputra Hadi

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Pascasarjana

Assalamualaikum Wr. Wb.
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Saputra Hadi
NIM : 22290614542
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Desember 2025
Pembimbing I


Dr. Hartono, M. Pd.
NIP. 196403011992031003

Hak
1. Di

© T



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs. (0761) 868832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Saputra Hadi
 NIM : 22290619542
 PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 KONSENTRASI : _____

| NO | HARI/TGL | JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI | PESERTA UJIAN | PARAF SEKRETARIS |
|----|------------------------|---|--------------------|------------------|
| 1 | 13/12/2023 Kamis | perbandingan kepercayaan diri siswa berdasarkan status sosial ekonomi orangtua siswa pada mata pelajaran PAI di Sekolah PGRI dan SMA PGRI Pekanbaru. | M. Rezki Ramadhan. | |
| 2 | Senin 29 Mei 2024 | pengaruh minat belajar dan self confidence terhadap hasil belajar pendidikan agama Islam siswa sekolah menengah pertama negeri se Kec. Pandanian Mu Ko Kab.Riau | Haukip Irawan | |
| 3 | Senin 29 Mei 2025 | pengaruh kecerdasan dan minat belajar terhadap kemampuan membaca kitab tunring santri di pesantren Darul Fitri Boarding . | Ahmad Mahfudz | |
| 4 | Rabu 31 Mei 2025 | Kepemimpinan visioner kepada sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Islam Bangkinang | Muhammad As-Shidiq | |
| 5 | Senin 15 Desember 2025 | Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru berdasarkan dasar Islam terpadu Al-falah Lampung Selatan | Muslim Riyadi | |

Pekanbaru,
Kaprodi,

20

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
 NIP. 19760408 200112 1 002

NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka

3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merujukkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Nomor : S- 3407/Un.04/Ps/PP.00.9/09/2025
Lamp. : 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 24 September 2025

Kepada Yth.
1. Dr. Hartono. M. Pd (Pembimbing Utama)
2. Dr. Elya Roza. M. Hum (Pembimbing Pendamping)
di
Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan
Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n. :

| | | |
|--------------------|---|--|
| Nama | : | Saputra Hadi |
| NIM | : | 22290614545 |
| Program Pendidikan | : | Magister/Strata Dua (S2) |
| Program Studi | : | Manajemen Pendidikan Islam |
| Semester | : | VII (Tujuh) |
| Judul Tesis | : | Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar |

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang
(maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian Setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani
setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :
1.Sdr. Saputra Hadi
2. Arsip

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merujuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



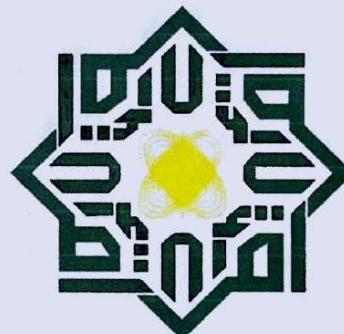
UIN SUSKA RIAU

© Ha

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN HAJAH ROHANA
KECAMATAN TAMBANG
KABUPATEN KAMPAR**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**SAPUTRA HADI
NIM. 22290614542**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1447 H. / 2025 M.**

if Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wafer UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

| No. | Konsultasi, | Materi | Pembimbing / Promotor * | Pembimbing I / Promotor* |
|-----|-------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| No. | Konsultasi, | Materi | Pembimbing / Promotor * | Pembimbing I / Promotor* |
| 1. | 10/12 | Analisa Data Statistik | ✓ | ✓ |
| 2. | 20/12 | Waktu Publikasi | ✓ | ✓ |
| 3. | 11/12 | Pembuktian dan Penyelesaian | ✓ | ✓ |
| 4. | 1/12 | Analisa Data Statistik | ✓ | ✓ |
| 5. | 10/12 | Analisis data hasil | ✓ | ✓ |
| 6. | 20/12 | Signifikansi Parametrik | ✓ | ✓ |

Catatan:
*Cortang tidak perlu

Pekanbaru, 22 - 12 2020
Pembimbing I / Promotor*

Catatan:
*Cortang tidak perlu

Pekanbaru, 22 - 12 2020
Pembimbing I / Co-Promotor*

Pekanbaru, 22 - 12 2020
Pembimbing II / Co-Promotor*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

| No. | Konsultasi, | Materi | Pembimbing / Promotor * | Pembimbing I / Promotor* |
|-----|-------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| No. | Konsultasi, | Materi | Pembimbing / Promotor * | Pembimbing I / Promotor* |
| 1. | 10/12 | Analisa Data Statistik | ✓ | ✓ |
| 2. | 20/12 | Waktu Publikasi | ✓ | ✓ |
| 3. | 11/12 | Pembuktian dan Penyelesaian | ✓ | ✓ |
| 4. | 1/12 | Analisa Data Statistik | ✓ | ✓ |
| 5. | 10/12 | Analisis data hasil | ✓ | ✓ |
| 6. | 20/12 | Signifikansi Parametrik | ✓ | ✓ |

Pekanbaru, 22 - 12 2020
Pembimbing I / Co-Promotor*

Pekanbaru, 22 - 12 2020
Pembimbing II / Co-Promotor*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Faks. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : Saputra Hadi
 NIM : 222 9061 9592
 PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 KONSENTRASI :

| NO | HARI/TGL | JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI | PESERTA UJIAN | PARAF SEKRETARIS |
|----|-------------------------|--|------------------------|---|
| 1 | Selasa 7 Maret 2023 | Strategi meningkatkan kompetensi guru di-tarayhan Darul fadhlillah pekanbaru. | Dhea Musdilah Iusa. |  |
| 2 | Selasa 7 Maret 2023 | Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren Darul Nadhoh Baungkinang | Eli Sutawati |  |
| 3 | Selasa 07 Maret 2023 | Usia ideal perkawinan menurut pasal 7 undang-undang nomor 16 tahun 2019 dalam perspektif Muqashid syariah | Hamizar |  |
| 4 | Selasa 7 Maret 2023 | Analisis Magashid Al-Syariah : Studi terhadap Efek negatif dan positif perkawinan dini oleh Laki-laki dan perempuan di kabupaten Kampar. | Dendi Irawan |  |
| 5 | Selasa 7 Maret 2023 | Relativerstasi regulari tentang penenuhan hak nikah anak pasca perceraihan (Studi kasus di beberapa pengadilan Agama di provinsi Riau) | Gushairi |  |

Pekanbaru,
Kaprodi,

20


 Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
 NIP. 19760408 200112 1 002

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Saputra Hadi lahir di Dusun Batang Kandis pada tanggal 10 Desember 1997. Lahir dari pasangan Bapak Maijo Hadinata dan Ibu Upik, S.Pd. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Pada tahun 2004-2007 menempuh sekolah dasar di SDN 002 Kandis Kota, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Riau. Pada tahun 2007-2010 Pindah Ke SDN 003 Kandis Godang, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Riau. Kemudian pada tahun 2010-2013 melanjutkan pendidikan di MTs. Darus Shofa, Kandis Godang, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Riau. Pada Tahun 2013-2016 Melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Desa Kandis, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Riau. tamat pada tahun 2016, dan pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, di Jurusan Teknik Informatika (TI) Fakultas Sains dan Teknologi, tamat pada tahun 2021, dan tahun 2022 melanjutkan pendidikan S2 juga di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Jurusan Menajemen Pendidikan Islam (MPI).

Penulis pernah mengikuti organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN SUSKA RIAU tahun 2018, dan organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Teknik Informatika tahun 2019. Penulis juga menulis beberapa artikel jurnal yang terakreditasi SINTA.

Hingga kini penulis aktif sebagai tim IT dan Multimedia Ustadz Abdul Somad dan Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana yang ada di Kabupaten Kampar. Dengan ketekunan dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerajan tugas akhir tesis ini. Semoga dengan penulisan tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaiannya tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**